

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากแบบสอบถามที่ได้จัดส่งไปยังกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 279 คน ปรากฏว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามที่เข้าได้จริงกลับคืนมาจำนวน 149 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 53.40 โดยแบ่งเป็นผู้อำนวยความสะดวกจากการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย 59 คน คิดเป็นร้อยละ 72.83 ผู้อำนวยความสะดวก/ฝ่ายจากการไฟฟ้านครหลวงจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 43.58 และผู้อำนวยความสะดวก/ฝ่ายจากการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 45.91 ซึ่งสามารถแบ่งผู้ตอบแบบสอบถามดังกล่าวจำแนกตามรัฐวิสาหกิจได้ ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1

จำนวนและร้อยละของการตอบกลับจำแนกตามรัฐวิสาหกิจ

รัฐวิสาหกิจ	จำนวนตัวอย่างที่ส่ง	จำนวนตอบกลับ	ร้อยละ
การไฟฟ้าฝ่ายผลิต- แห่งประเทศไทย	81	59	72.83
การไฟฟ้านครหลวง	39	17	43.58
การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค	159	73	45.91
รวม	279	149	53.40

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคและการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ซึ่งมีจำนวนเกือบจะเป็นประชากรกลุ่มใหญ่ของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนรัฐวิสาหกิจที่มีผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุดคือการไฟฟ้านครหลวง จำนวนของกลุ่มตัวอย่างที่แสดงในตารางที่ 4.1 อาจเป็นการบ่งบอกถึงความรับผิดชอบตามลักษณะงานที่รัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งต้องรับผิดชอบ นั้นหมายความว่าจำนวนผู้อำนวยความสะดวก/ฝ่ายของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีจำนวนมากเนื่องจากมีพื้นที่รับผิดชอบทั่วประเทศไทยในการให้บริการสาธารณูปโภคไฟฟ้าแก่ประชาชนและธุรกิจต่างๆ ยกเว้นแต่เพียงเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลซึ่งเป็นเขตการให้บริการของการไฟฟ้านครหลวง ส่วนการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยก็จะเป็นผู้ผลิตไฟฟ้า

ให้กับการไฟฟ้าดังกล่าวทั้งสองแห่งทำให้มีพื้นที่รับผิดชอบที่ครอบคลุมเกือบจะทุกแหล่งที่การผลิตไฟฟ้า

ด้วยอัตราการตอบกลับในอัตราร้อยละ 53.40 ผู้วิจัยมีความเห็นว่า อัตราการตอบกลับดังกล่าวเพียงพอที่จะนำมาใช้ในการสรุปผลงานวิจัย ถึงแม้กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามกลับมายังมีอัตราการกระจายตัวไปตามรัฐวิสาหกิจแตกต่างกัน แต่งานวิจัยไม่ได้คำนึงถึงการศึกษาคความแตกต่างของแต่ละรัฐวิสาหกิจ แต่จะเป็นการศึกษาในภาพรวม

สำหรับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามแสดงในตารางที่ 4.2 ถึง 4.5

ตารางที่ 4.2

จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามแยกตามเพศ

เพศ	จำนวนตอบกลับ	ร้อยละ
ชาย	116	77.90
หญิง	33	22.10
รวม	149	100.00

ตารางที่ 4.3

จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามแยกตามอายุ

อายุ (ปี)	จำนวนตอบกลับ	ร้อยละ
30-40	1	0.70
41-50	55	36.90
มากกว่า 50	93	62.40
รวม	149	100.00

ตารางที่ 4.4

จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามแยกระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวนตอบกลับ	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	1	0.70
ปริญญาตรี	107	71.80
สูงกว่าปริญญาตรี	41	27.50
รวม	149	100.00

ตารางที่ 4.5

จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามแยกประสบการณ์ในตำแหน่งงานปัจจุบัน

ระดับการศึกษา	จำนวนตอบกลับ	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	18	12.10
1-3 ปี	49	32.90
มากกว่า 3 ปี	82	55.00
รวม	149	100.00

### ข้อมูลเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำงบประมาณ

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณของรัฐวิสาหกิจไฟฟ้า ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผลจากการตอบคำถามที่ใช้วัดระดับของการมีส่วนร่วมในการจัดทำงบประมาณ ซึ่งผู้วิจัยจะนำเสนอข้อมูลในรูปแบบของจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ย แสดงในตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6

จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับของการมีส่วนร่วมในการจัดทำงบประมาณ

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ )	ความหมาย
1. ท่านได้รับการชี้แจงเหตุผลจากผู้บริหาร ระดับสูงเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงงบประมาณ หรือไม่เพียงใด	6 4.00%	71 47.70%	51 34.20%	16 10.70%	5 3.4%	149 100.0%	3.38	ระดับสูง
2. ท่านได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการ กำหนดงบประมาณเพียงใด	4 2.70%	56 37.60%	68 45.60%	18 12.10%	3 2.00%	149 100.0%	3.27	ระดับสูง
3. ท่านมีอิทธิพลต่อการกำหนด งบประมาณเพียงใด	2 1.30%	36 24.20%	71 47.70%	35 23.50%	5 3.40%	149 100.0%	2.97	ระดับปานกลาง
4. ข้อมูลของท่านมีความสำคัญต่อการ กำหนดงบประมาณเพียงใด	8 5.40%	75 50.30%	50 33.60%	13 8.70%	3 2.00%	149 100.0%	3.48	ระดับสูง
5. ในการกำหนดงบประมาณผู้บริหาร ระดับสูงได้สอบถามความคิดเห็นท่านเพียงใด	6 4.00%	48 32.20%	66 44.30%	23 15.40%	6 4.00%	149 100.0%	3.17	ระดับสูง

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับของการมีส่วนร่วมในการจัดทำงบประมาณ

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ )	ความหมาย
6. ท่านมีอำนาจต่อรองในการกำหนด งบประมาณเพียงใด	1 0.70%	24 16.10%	76 51.00%	41 27.50%	7 4.70%	149 100.0%	2.81	ระดับปานกลาง
7. ท่านมีโอกาสในการชี้แจงผลเนื่องจากการ ใช้งบประมาณ ซึ่งเป็นผลที่ไม่สามารถ ควบคุมได้หรือไม่เพียงใด	7 4.70%	58 38.90%	58 38.50%	22 14.80%	4 2.70%	149 100.0%	3.28	ระดับสูง
8. ท่านมีส่วนในการกำหนดเป้าหมายของ งบประมาณเพียงใด	8 5.40%	44 29.50%	64 43.00%	29 19.50%	4 2.70%	149 100.0%	3.15	ระดับสูง
9. ท่านมีส่วนในการกำหนดผลตอบแทน จากความล้มเหลวของงบประมาณเพียงใด	1 0.70%	32 21.50%	51 34.20%	47 31.50%	18 12.10%	149 100.0%	2.67	ระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม							3.13	ระดับสูง

จากตารางที่ 4.6 พบว่า โดยเฉลี่ยผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่ามีส่วนร่วมสูงในกรณีข้อที่ 1 “ท่านได้รับการชี้แจงเหตุผลจากผู้บริหารระดับสูงเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงงบประมาณเพียงใด” โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จำนวน 71 คนเห็นด้วยมาก 51 คนเห็นด้วยปานกลาง (47.70% และ 34.20% ตามลำดับ) และค่าเฉลี่ยของระดับการมีส่วนร่วมเท่ากับ 3.38

โดยเฉลี่ยผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่ามีส่วนร่วมสูงในกรณีข้อที่ 2 “ท่านได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำหนดงบประมาณเพียงใด” กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จำนวน 56 คนเห็นด้วยมาก 68 คนเห็นด้วยปานกลาง (37.60% และ 45.60% ตามลำดับ) และค่าเฉลี่ยของระดับการมีส่วนร่วมเท่ากับ 3.27

โดยเฉลี่ยผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่ามีส่วนร่วมปานกลางในกรณีข้อที่ 3 “ท่านมีอิทธิพลต่อการกำหนดงบประมาณเพียงใด” กลุ่มตัวอย่างจำนวน 36 เห็นด้วยมาก 71 คนเห็นด้วยปานกลาง และ 35 คนเห็นด้วยน้อย (24.20% 47.70% และ 23.50%ตามลำดับ) และค่าเฉลี่ยของระดับการมีส่วนร่วมเท่ากับ 2.97

โดยเฉลี่ยผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่ามีส่วนร่วมสูงในกรณีข้อที่ 4 “ข้อมูลของท่านมีความสำคัญต่อการกำหนดงบประมาณเพียงใด” กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จำนวน 75 เห็นด้วยมาก 50 คน เห็นด้วยปานกลาง (50.30% และ 33.60%ตามลำดับ) และค่าเฉลี่ยของระดับการมีส่วนร่วมเท่ากับ 3.48

โดยเฉลี่ยผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่ามีส่วนร่วมสูงในกรณีข้อที่ 5 “ในการกำหนดงบประมาณผู้บริหารระดับสูงได้สอบถามความคิดเห็นท่านเพียงใด” กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จำนวน 48 เห็นด้วยมาก 66 คนเห็นด้วยปานกลาง และ 23 คนเห็นด้วยน้อย (32.20% 44.30% และ 15.40% ตามลำดับ) และค่าเฉลี่ยของระดับการมีส่วนร่วมเท่ากับ 3.17

โดยเฉลี่ยผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่ามีส่วนร่วมปานกลางในกรณีข้อที่ 6 “ท่านมีอำนาจต่อรองในการกำหนดงบประมาณเพียงใด” กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จำนวน 24 เห็นด้วยมาก 76 คนเห็นด้วยปานกลาง และ 41 คนเห็นด้วยน้อย (16.10% 51.00% และ 27.50% ตามลำดับ) และค่าเฉลี่ยของระดับการมีส่วนร่วมเท่ากับ 2.81

โดยเฉลี่ยผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่ามีส่วนร่วมสูงในกรณีข้อที่ 7 “ท่านมีโอกาสในการกำหนดเป้าหมายของงบประมาณเพียงใด” กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จำนวน 58 เห็นด้วยมาก 58 คนเห็นด้วยปานกลาง และ 22 คนเห็นด้วยน้อย (38.90% 38.50% และ 14.80% ตามลำดับ) และค่าเฉลี่ยของระดับการมีส่วนร่วมเท่ากับ 3.28

โดยเฉลี่ยผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่ามีส่วนร่วมสูงในกรณีข้อที่ 8 “ท่านมีส่วนในการกำหนดเป้าหมายของงบประมาณเพียงใด” กลุ่มตัวอย่างจำนวนส่วนใหญ่ 44 เห็นด้วยมาก

64 คน เห็นด้วยปานกลาง และ 29 คนเห็นด้วยน้อย (29.50% 43.00% และ 19.50% ตามลำดับ) และค่าเฉลี่ยของระดับการมีส่วนร่วมเท่ากับ 3.15

โดยเฉลี่ยผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่ามีส่วนร่วมปานกลางในกรณีข้อที่ 9 “ท่านมีส่วนในการกำหนดผลตอบแทนจากความสำเร็จของงบประมาณเพียงใด” กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จำนวน 32 เห็นด้วยมาก 51 คนเห็นด้วยปานกลาง 41 คนเห็นด้วยน้อย และ 18 คนเห็นด้วยน้อยที่สุด (21.50% 34.20% 31.50% และ 12.10% ตามลำดับ) และค่าเฉลี่ยของระดับการมีส่วนร่วมเท่ากับ 2.67

สรุปแล้วพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่ามีส่วนร่วมในการจัดทำงบประมาณในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 แต่เป็นที่น่าสังเกตว่าจากคำถาม จำนวน 9 ข้อ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงเป็นส่วนใหญ่ ยกเว้นคำถามที่ถามเกี่ยวกับอิทธิพลต่อการกำหนดงบประมาณ อำนาจต่อรองในการกำหนดงบประมาณ และการกำหนดผลตอบแทนจากความสำเร็จของงบประมาณอยู่ในระดับปานกลาง อาจจะสามารถกล่าวได้ว่าผู้บริหารระดับกลางมีส่วนร่วมในการจัดทำงบประมาณ แต่ไม่ได้รับโอกาสในเรื่องการต่อรอง การกำหนดผลตอบแทน และการมีอิทธิพลต่อการกำหนดงบประมาณ

#### ตารางที่ 4.7

จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการมีส่วนร่วมในการจัดทำงบประมาณ

ระดับการมีส่วนร่วม	จำนวน	ร้อยละ
มากที่สุด	7	4.70
มาก	83	57.70
ปานกลาง	51	34.23
น้อย	8	5.37
รวม	149	100.00
ค่าเฉลี่ย		3.13
ความหมาย		มีส่วนร่วมสูง

จากตารางที่ 4.7 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ 83 คน มีความเห็นว่ามีส่วนร่วมมากในการจัดทำงานประมาณ 51 คน มีส่วนร่วมปานกลางในการจัดทำงานประมาณ (คิดเป็นร้อยละ 57.70 และ 34.23 ตามลำดับ) ซึ่งจากผลดังกล่าวเป็นผลจากการหาค่าเฉลี่ยรวมจากคำถามที่ใช้วัดระดับของการมีส่วนร่วมในการจัดทำงานประมาณของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 9 คำถามมาหาค่าเฉลี่ยสรุปโดยรวม พบว่าผู้บริหารระดับกลางของรัฐวิสาหกิจไฟฟ้าที่ทำการศึกษาคือกลุ่มตัวอย่าง มีความเห็นว่ามีส่วนร่วมในการจัดทำงานประมาณในระดับสูงโดยมีค่าเฉลี่ยของการมีส่วนร่วมเท่ากับ 3.13

### ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจต่องาน

ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจต่องานที่ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แยกศึกษาทั้งหมด 5 ด้าน โดยจะแยกศึกษาแต่ละด้านก่อน จากนั้นจึงนำทั้ง 5 ด้านมาหาค่าเฉลี่ยเพื่อเป็นความพึงพอใจต่องานในภาพรวม

#### ด้านที่ 1: ความพึงพอใจต่องาน ด้านความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน

ข้อมูลจากการตอบคำถามที่ใช้วัดระดับความพึงพอใจต่องาน ด้านความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้วิจัยจะนำเสนอข้อมูลในรูปแบบของจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ย แสดงในตารางที่ 4.8



ตารางที่ 4.8

จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับความพึงพอใจต่องาน ด้านความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน

ข้อความ	พอใจมาก		พอใจปานกลาง	พอใจบ้าง	ไม่พอใจ	รวม	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ )	ความหมาย
	ที่สุด							
1. ท่านมีความพึงพอใจต่อเงื่อนไขการทำงานของท่านเพียงใด	6 4.04%	63 42.30%	66 44.30%	12 8.10%	2 1.30%	149 100.0%	3.39	ระดับสูง
2. ท่านมีความพึงพอใจต่อความสมเหตุสมผลของปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบเพียงใด	3 2.00%	59 39.60%	68 45.60%	13 8.70%	6 4.00%	149 100.0%	3.27	ระดับสูง
3. ท่านมีความความพึงพอใจต่อความชัดเจนของงานที่ท่านรับผิดชอบเพียงใด	8 5.40%	59 39.60%	66 44.30%	16 10.70%	-	149 100.0%	3.40	ระดับสูง
4. ท่านมีความพึงพอใจต่อความรับผิดชอบของงานของท่านเพียงใด	16 10.70%	73 49.00%	56 37.60%	4 2.70%	-	149 100.0%	3.68	ระดับสูง
5. ท่านมีความพึงพอใจเพียงใด เมื่อทำงานของท่านสำเร็จตามเป้าหมาย	54 36.20%	69 46.30%	25 16.80%	1 0.70%	-	149 100.0%	4.18	ระดับสูงมาก
ความหมายรวม							3.63	ระดับสูง

I21370461

จากตารางที่ 4.8 พบว่า โดยเฉลี่ยผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่ามี ความพึงพอใจสูง ในกรณีข้อที่ 1 "ท่านมีความพึงพอใจต่อเงื่อนไขการทำงานของท่านเพียงใด" โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จำนวน 63 พอใจมาก 66 พอใจปานกลาง (42.30% และ 44.30% ตามลำดับ) และค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจเท่ากับ 3.39

โดยเฉลี่ยผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่ามี ความพึงพอใจสูงในกรณีข้อที่ 2 "ท่านมีความพึงพอใจต่อความสมเหตุสมผลของปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบเพียงใด" กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จำนวน 59 คนพอใจมาก 68 คนพอใจปานกลาง (39.60% และ 45.60% ตามลำดับ) และค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจเท่ากับ 3.27

โดยเฉลี่ยผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่ามี ความพึงพอใจสูงในกรณีข้อที่ 3 "ท่านความพึงพอใจต่อความชัดเจนของงานที่ท่านรับผิดชอบเพียงใด" กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จำนวน 59 พอใจมาก 66 พอใจปานกลาง และ 16 คนพอใจบ้าง (39.60% 44.30% และ 10.70% ตามลำดับ) และค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจเท่ากับ 3.40

โดยเฉลี่ยผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่ามี ความพึงพอใจสูงในกรณีข้อที่ 4 "ท่านมีความพึงพอใจต่อความรับผิดชอบของงานท่านเพียงใด" กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จำนวน 73 พอใจมาก 56 คน พอใจปานกลาง (49.00% และ 37.60% ตามลำดับ) และค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจเท่ากับ 3.68

โดยเฉลี่ยผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่ามี ความพึงพอใจสูงมากในกรณีข้อที่ 5 "ท่านมีความพึงพอใจเพียงใด เมื่องานของท่านสำเร็จตามเป้าหมาย" กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จำนวน 54 พอใจมากที่สุด 69 พอใจมาก และ 25 คนพอใจปานกลาง (36.20% 46.30% และ 16.80% ตามลำดับ) และค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจเท่ากับ 4.18

สรุปแล้วพบว่าผู้บริหารระดับกลางของรัฐวิสาหกิจไฟฟ้า มีความเห็นว่ามี ความพึงพอใจต่องาน ด้านความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานสูง โดยจะเห็นได้จากคำถามที่ใช้วัดความพึงพอใจทั้ง 5 ข้อ มีความเห็นว่ามี พึงพอใจมากค่อนข้างสูง ซึ่งสามารถดูภาพรวมได้จากตารางที่ 4.9

## ตารางที่ 4.9

จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับความพึงพอใจต่องาน  
ด้านความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน

ระดับความพึงพอใจ	จำนวน	ร้อยละ
มากที่สุด	32	24.83
มาก	80	53.69
ปานกลาง	37	21.48
น้อย	-	-
รวม	149	100.0
ค่าเฉลี่ย		3.69
ความหมาย		มีความพึงพอใจสูง

จากตารางสรุปภาพรวมความพึงพอใจต่องาน ซึ่งได้จากการหาค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจทั้งหมด ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่ามีความพึงพอใจต่องานสูง โดยตัวอย่างจำนวน 32 คนมีความพึงพอใจมากที่สุด 80 คน มีความพึงพอใจมาก 37 คนมีความพึงพอใจปานกลาง (ร้อยละ 24.83 53.69 และ 21.48 ตามลำดับ)

สรุปภาพรวม ผู้บริหารระดับกลางมีความพึงพอใจต่องาน ด้านความพึงพอใจต่องาน ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจเท่ากับ 3.63

## ด้านที่ 2: ความพึงพอใจ ด้านผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร

ข้อมูลจากการตอบคำถามที่ใช้วัดระดับความพึงพอใจต่องาน ด้านผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร ซึ่งผู้วิจัยจะนำเสนอข้อมูลในรูปของจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ย แสดงในตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10

จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับความพึงพอใจต่องาน ด้านผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร

ข้อความ	พอใจมากที่สุด	พอใจมาก	พอใจปานกลาง	พอใจบ้าง	ไม่พอใจ	รวม	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ )	ความหมาย
1. ท่านมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับเพียงใด	22 14.80%	70 47.00%	50 33.60%	7 4.70%	- -	149 100.0%	3.26	ระดับสูง
2. ท่านมีความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่เป็นตัวเงิน (นอกจากเงินเดือน) เพียงใด	13 8.10%	51 34.20%	51 34.20%	24 16.10%	10 6.70%	149 100.0%	3.04	ระดับสูง
3. ท่านมีความความพึงพอใจต่อผลตอบแทนโดยรวมของท่านเพียงใดเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกับท่าน	15 10.10%	46 30.90%	57 38.30%	25 16.80%	6 4.00%	149 100.0%	3.28	ระดับสูง
4. ท่านมีความพึงพอใจต่อผลตอบแทนโดยรวมของท่านเพียงใดเมื่อเปรียบเทียบกับงานลักษณะเดียวกันขององค์กรอื่น	14 9.40%	37 24.80%	57 38.30%	23 15.40%	18 12.10%	149 100.0%	3.15	ระดับสูง

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับความพึงพอใจต่องาน ด้านผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร

ข้อความ	พอใจมากที่สุด	พอใจมาก	พอใจปานกลาง	พอใจบ้าง	ไม่พอใจ	รวม	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ )	ความหมาย
5. ท่านมีความพึงพอใจต่อ ผลตอบแทนของท่านเพียงใด (เงินเดือน)	14 9.40%	47 31.50%	62 41.60%	19 12.80%	7 4.70%	149 100.0%	3.29	ระดับสูง
6. ท่านมีความพึงพอใจต่อความเป็น ธรรมของผลตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงใด	11 7.40%	40 26.80%	64 43.00%	28 18.80%	6 4.00%	149 100.0%	3.72	ระดับสูง
7. ท่านมีความพึงพอใจต่อ ผลตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินที่ได้รับจากองค์กร เพียงใด	13 8.70%	46 30.90%	65 43.60%	21 14.10%	4 2.70%	149 100.0%	3.21	ระดับสูง
ความหมายรวม						3.27	ระดับสูง	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า โดยเฉลี่ยผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่ามีคามพึงพอใจสูงในกรณีข้อที่ 1 "ท่านมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับเพียงใด" โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จำนวน 22 คน พอใจมากที่สุด 70 คน พอใจมาก และ 50 คน พอใจปานกลาง (14.80% 47.00% และ 33.60% ตามลำดับ) และค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจเท่ากับ 3.26

โดยเฉลี่ยผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่ามีคามพึงพอใจสูงในกรณีข้อที่ 2 "ท่านมีความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่เป็นตัวเงิน (นอกจากเงินเดือน) เพียงใด" กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จำนวน 51 คน พอใจมาก 51 คน พอใจปานกลาง และ 24 คน พอใจบ้าง (34.20% 34.20% และ 16.10% ตามลำดับ) และค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจเท่ากับ 3.04

โดยเฉลี่ยผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่ามีคามพึงพอใจสูงในกรณีข้อที่ 3 "ท่านความพึงพอใจต่อผลตอบแทนโดยรวมของท่านเพียงใดเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกับท่าน" กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จำนวน 15 คน พอใจมากที่สุด 46 คน พอใจมาก 57 คน พอใจปานกลาง และ 25 คน พอใจบ้าง (10.10% 30.90% 38.30% และ 16.80% ตามลำดับ) และค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจเท่ากับ 3.28

โดยเฉลี่ยผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่ามีคามพึงพอใจสูงในกรณีข้อที่ 4 "ท่านมีความพึงพอใจต่อผลตอบแทนโดยรวมของท่านเพียงใด เมื่อเปรียบเทียบกับงานลักษณะเดียวกันขององค์กรอื่น" กลุ่มตัวอย่างจำนวน 14 คนพอใจมากที่สุด 37 คนพอใจมาก 57 คน พอใจปานกลาง 23 คนพอใจบ้าง (9.40% 24.80% 38.30% และ 15.40% ตามลำดับ) และค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจเท่ากับ 3.15

โดยเฉลี่ยผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่ามีคามพึงพอใจสูงในกรณีข้อที่ 5 "ท่านมีความพึงพอใจผลตอบแทนของท่านเพียงใด (เงินเดือน)" กลุ่มตัวอย่างจำนวน 14 คนพอใจมากที่สุด 47 คน พอใจมาก 62 คน พอใจปานกลาง และ 19 คน พอใจบ้าง (9.40% 31.50% 41.60% และ 12.80% ตามลำดับ) และค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจเท่ากับ 3.29

โดยเฉลี่ยผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่ามีคามพึงพอใจสูงในกรณีข้อที่ 6 "ท่านมีความพึงพอใจต่อความเป็นธรรมของผลตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงใด" กลุ่มตัวอย่างจำนวน 11 คนพอใจมากที่สุด 40 คน พอใจมาก 64 คน พอใจปานกลาง และ 28 คน พอใจบ้าง (7.40% 26.80% 43.00% และ 18.80% ตามลำดับ) และค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจเท่ากับ 3.72

โดยเฉลี่ยผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่ามีคามพึงพอใจสูงในกรณีข้อที่ 7 "ท่านมีความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินที่ได้รับจากองค์กรเพียงใด" กลุ่มตัวอย่างจำนวน 13 คนพอใจมากที่สุด 46 คน พอใจมาก 65 คน พอใจปานกลาง และ 21 คน พอใจบ้าง (8.70% 30.90% 43.60% และ 14.10% ตามลำดับ) และค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจเท่ากับ 3.21

สรุปแล้วพบว่าผู้บริหารระดับกลางของรัฐวิสาหกิจไฟฟ้า มีความเห็นว่ามี ความพึงพอใจ ต่อผลตอบแทนที่ได้รับสูง โดยจะเห็นได้จากคำถามที่ใช้วัดความพึงพอใจทั้ง 7 ข้อ การตอบว่าพึงพอใจมากค่อนข้างสูง ซึ่งสามารถดูภาพรวมได้จากตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11

จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับความพึงพอใจต่องาน ด้านผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร

ระดับความพึงพอใจต่องาน	จำนวน	ร้อยละ
มากที่สุด	19	12.75
มาก	68	45.64
ปานกลาง	50	33.56
น้อย	12	8.05
รวม	149	100.0
ค่าเฉลี่ย		3.27
ความหมาย		มีความพึงพอใจสูง

จากตารางสรุปภาพรวมความพึงพอใจต่องานด้านผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร ซึ่งได้จากการหาค่าเฉลี่ยของคำถามที่ใช้วัดระดับความพึงพอใจทั้งหมด ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่ามี ความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับสูง โดยตัวอย่างจำนวน 19 คนมีความพึงพอใจมากที่สุด 68 คน มีความพึงพอใจมาก 50 คนมีความพึงพอใจปานกลาง (ร้อยละ 12.75 45.64 และ 33.56 ตามลำดับ)

สรุปภาพรวม ผู้บริหารระดับกลางมีความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจเท่ากับ 3.27

### ด้านที่ 3 : ความพึงพอใจด้านความก้าวหน้าในองค์กร

ข้อมูลจากการตอบคำถามที่ใช้วัดระดับความพึงพอใจต่องาน ด้านความก้าวหน้าในองค์กร ซึ่งนำเสนอข้อมูลในรูปของจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ย แสดงในตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12

จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับความพึงพอใจต่องาน ด้านความก้าวหน้าในองค์กร

ข้อความ	พอใจมากที่สุด	พอใจมาก	พอใจปานกลาง	พอใจบ้าง	ไม่พอใจ	รวม	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ )	ความหมาย
1. ท่านมีความพึงพอใจต่อระบบวิธีการประเมินผล เพื่อการเลื่อนตำแหน่งขององค์กรเพียงใด	-	20 13.40%	73 49.00%	37 24.80%	19 12.80%	149 100.0%	2.63	ระดับปานกลาง
2. การเลื่อนตำแหน่งครั้งสุดท้ายของท่าน ท่านมีความพึงพอใจต่อความรับผิดชอบที่ท่านได้รับเพิ่มขึ้นเพียงใด	13 8.70%	56 37.60%	70 47.00%	6 4.00%	4 2.70%	149 100.0%	3.46	ระดับสูง
3. จากข้อที่ 2 ท่านมีความความพึงพอใจต่อผลตอบแทนและสถานะทางสังคมที่เพิ่มขึ้นเพียงใด	7 4.70%	51 34.20%	65 43.60%	24 16.10%	2 1.30%	149 100.0%	3.25	ระดับสูง
4. ท่านมีความพึงพอใจต่อความถี่ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งภายในองค์กรท่านเพียงใด	-	22 14.80%	83 55.70%	32 21.50%	12 8.10%	149 100.0%	2.77	ระดับปานกลาง
ความหมายรวม							3.02	ระดับสูง



จากตารางที่ 4.12 พบว่า โดยเฉลี่ยผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่ามี ความพึงพอใจปานกลางในกรณีข้อที่ 1 "ท่านมีความพึงพอใจต่อระบบ วิธีการประเมินผล เพื่อการเลื่อนตำแหน่งขององค์กร" โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จำนวน 20 คน พอใจมาก 73 คน พอใจปานกลาง และ 37 คน พอใจบ้าง (13.40% 49.00% และ 24.80% ตามลำดับ) และค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจเท่ากับ 2.63

โดยเฉลี่ยผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่ามี ความพึงพอใจสูงในกรณีข้อที่ 2 "การเลื่อนตำแหน่งครั้งสุดท้ายของท่าน ท่านมีความพึงพอใจต่อความรับผิดชอบที่ท่านได้รับเพิ่มขึ้นเพียงใด" กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จำนวน 13 คน พอใจมากที่สุด 56 คน พอใจมาก 70 คน พอใจปานกลาง (8.70% 37.60% และ 47.00% ตามลำดับ) และค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจเท่ากับ 3.46

โดยเฉลี่ยผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่ามี ความพึงพอใจสูงในกรณีข้อที่ 3 "จาก ข้อ 2 ท่านมีความพึงพอใจต่อผลตอบแทนและสถานะทางสังคมที่เพิ่มขึ้นเพียงใด" กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จำนวน 7 คน พอใจมากที่สุด 51 คน พอใจมาก 65 คน พอใจปานกลาง และ 24 คน พอใจ บ้าง (4.70% 34.20% 43.60% และ 16.10% ตามลำดับ) และค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจเท่ากับ 3.25

โดยเฉลี่ยผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่ามี ความพึงพอใจปานกลางในกรณีข้อที่ 4 "ท่านมีความพึงพอใจต่อความถี่ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งภายในองค์กรท่านเพียงใด" กลุ่มตัวอย่างจำนวน 22 คนพอใจมาก 83 คน พอใจปานกลาง 32 คนพอใจบ้าง (14.80% 55.70% และ 21.50% ตามลำดับ) และค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจเท่ากับ 2.77

สรุปแล้วพบว่าผู้บริหารระดับกลางของรัฐวิสาหกิจไฟฟ้า มีความเห็นว่ามี ความพึงพอใจต่อความก้าวหน้าในองค์กรสูง โดยจะเห็นได้จากคำถามที่ใช้วัดความพึงพอใจทั้ง 4 ข้อ การตอบว่า พึงพอใจมากค่อนข้างสูง แต่จะมีสองข้อที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพอใจเฉลี่ยปานกลางนั่นคือ ความพึงพอใจต่อระบบ วิธีการประเมินผลงาน และความถี่ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง ส่วน ภาพรวมของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจด้านความก้าวหน้าในองค์กรดูภาพรวมได้จากตารางที่ 4.13

## ตารางที่ 4.13

จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับความพึงพอใจต่องาน  
ด้านความก้าวหน้าในองค์กร

ระดับความพึงพอใจ	จำนวน	ร้อยละ
มากที่สุด	5	3.36
มาก	58	38.93
ปานกลาง	71	47.65
น้อย	15	10.06
รวม	149	100.0
ค่าเฉลี่ย		3.02
ความหมาย		มีความพึงพอใจสูง

จากตารางสรุปภาพรวมความพึงพอใจต่องานด้านความก้าวหน้าในองค์กร ซึ่งได้จากการหาค่าเฉลี่ยของข้อความที่ใช้วัดระดับความพึงพอใจทั้งหมด ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่ามี ความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับสูง โดยตัวอย่างจำนวน 5 คนมีความพึงพอใจมากที่สุด 58 คน มีความพึงพอใจมาก 71คน มีความพึงพอใจปานกลาง และ 15 คน มีความพึงพอใจน้อย (ร้อยละ 3.36 38.93 47.65 และ 10.06 ตามลำดับ)

สรุปภาพรวม ผู้บริหารระดับกลางมีความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจเท่ากับ 3.02

#### ด้านที่ 4: ความพึงพอใจด้านผู้ร่วมงานในองค์กร

ข้อมูลจากการตอบคำถามที่ใช้วัดระดับความพึงพอใจต่องาน ด้านผู้ร่วมงานในองค์กร ซึ่ง นำเสนอข้อมูลในรูปของจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ย แสดงในตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14

จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับความพึงพอใจต่องาน ด้านผู้ร่วมงานในองค์กร

ข้อความ	พอใจมาก		พอใจปาน	พอใจบ้าง	ไม่พอใจ	รวม	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ )	ความหมาย
	ที่สุด	พอใจมาก	กลาง					
1. ท่านมีความพึงพอใจต่อทัศนคติ ของผู้ร่วมงานที่มีต่อท่านเพียงใด	5 3.40%	70 47.00%	68 45.60%	5 3.40%	1 0.70%	149 100.0%	3.49	ระดับสูง
2. ท่านมีความพึงพอใจต่อความ ร่วมมือของผู้ร่วมงานที่ท่านได้รับเพียงใด	7 4.70%	78 52.30%	52 34.90%	11 7.40%	1 0.70%	149 100.0%	3.53	ระดับสูง
3. ท่านมีความความพึงพอใจต่อการ ยอมรับจากผู้ร่วมงานที่มีต่อท่านเพียงใด	7 4.70%	83 55.70%	53 35.60%	5 3.40%	1 0.70%	149 100.0%	3.60	ระดับสูง
4. ท่านมีความพึงพอใจต่อการบริหาร ความขัดแย้งระหว่างผู้ร่วมงานขององค์กร เพียงใด	2 1.30%	39 26.20%	76 51.00%	23 15.40%	9 6.00%	149 100.0%	3.01	ระดับสูง
ความหมายรวม							3.40	ระดับสูง

จากตารางที่ 4.14 พบว่าโดยเฉลี่ยผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่ามีคามพึงพอใจสูงในกรณีข้อที่ 1 "ท่านมีความพึงพอใจต่อทัศนคติของผู้ร่วมงานที่มีต่อท่านเพียงใด" โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จำนวน 70 คน พอใจมาก และ 68 คน พอใจปานกลาง (47.00% และ 45.60% ตามลำดับ) และค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจเท่ากับ 3.49

โดยเฉลี่ยผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่ามีคามพึงพอใจสูงในกรณีข้อที่ 2 "ท่านมีความพึงพอใจต่อความร่วมมือของผู้ร่วมงานที่ท่านได้รับเพียงใด" กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จำนวน 78 คน พอใจมาก 52 คน พอใจปานกลาง และ 11 คน พอใจบ้าง (52.30% 34.90% และ 7.40% ตามลำดับ) และค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจเท่ากับ 3.53

โดยเฉลี่ยผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่ามีคามพึงพอใจสูงในกรณีข้อที่ 3 "ท่านมีความพึงพอใจต่อการยอมรับจากผู้ร่วมงานที่มีต่อท่านเพียงใด" กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จำนวน 83 คน พอใจมาก และ 53 คน พอใจปานกลาง (55.70% และ 35.60% ตามลำดับ) และค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจเท่ากับ 3.60

โดยเฉลี่ยผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่ามีคามพึงพอใจสูงในกรณีข้อที่ 4 "ท่านมีความพึงพอใจต่อการบริหารความขัดแย้งระหว่างผู้ร่วมงานขององค์กรเพียงใด" กลุ่มตัวอย่างจำนวน 39 คนพอใจมาก 76 คน พอใจปานกลาง และ 23 คนพอใจบ้าง (26.20% 51.00% และ 21.50% ตามลำดับ) และค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจเท่ากับ 3.01

สรุปพบว่า ผู้บริหารระดับกลางของรัฐวิสาหกิจไฟฟ้า มีความเห็นว่ามีคามพึงพอใจต่อผู้ร่วมงานในองค์กรสูง โดยจะเห็นได้จากคำถามที่ใช้วัดความพึงพอใจทั้ง 4 ข้อ การตอบว่าพึงพอใจมากค่อนข้างสูง แต่ข้อความในเรื่องการบริหารความขัดแย้งขององค์กรคะแนนเฉลี่ยค่อนข้างต่ำกว่าข้อความอื่น ซึ่งอาจจะสะท้อนถึงประสิทธิภาพการบริหารความขัดแย้งขององค์กรได้ระดับหนึ่ง ส่วนภาพรวมของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจด้านความก้าวหน้าในองค์กรดูภาพรวมได้จากตารางที่ 4.15

## ตารางที่ 4.15

จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับความพึงพอใจต่องาน  
ด้านผู้ร่วมงานในองค์กร

ระดับความพึงพอใจต่องาน	จำนวน	ร้อยละ
มากที่สุด	10	6.71
มาก	87	58.39
ปานกลาง	49	32.89
น้อย	3	2.01
รวม	149	100.0
ค่าเฉลี่ย		3.40
ความหมาย		มีความพึงพอใจสูง

จากตารางสรุปภาพรวมความพึงพอใจต่องานด้านผู้ร่วมงานในองค์กร ซึ่งได้จากการหาค่าเฉลี่ยของข้อความที่ใช้วัดระดับความพึงพอใจทั้งหมด ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่ามี ความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับสูง โดยตัวอย่างจำนวน 10 คนมีความพึงพอใจมากที่สุด 87 คน มีความพึงพอใจมาก 49 คน มีความพึงพอใจปานกลาง และ 3 คน มีความพึงพอใจน้อย (ร้อยละ 6.71, 58.39, 32.89, และ 2.01 ตามลำดับ)

สรุปภาพรวม ผู้บริหารระดับกลางมีความพึงพอใจต่อผู้ร่วมงานในองค์กร อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจเท่ากับ 3.40

#### ด้านที่ 5 : ความพึงพอใจด้านการควบคุม

ข้อมูลจากตอบแบบสอบถามที่ใช้วัดระดับความพึงพอใจต่องาน ด้านการควบคุมขององค์กร ซึ่งนำเสนอข้อมูลในรูปของจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ย แสดงในตารางที่ 4.16



ตารางที่ 4.16

จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับความพึงพอใจต่องาน ด้านการควบคุมขององค์กร

ข้อความ	พอใจมากที่สุด	พอใจมาก	พอใจปานกลาง	พอใจบ้าง	ไม่พอใจ	รวม	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ )	ความหมาย
1. ท่านมีความพึงพอใจต่อการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาเพื่องานของท่านเพียงใด	8 5.40%	50 33.60%	69 46.30%	20 13.40%	2 1.30%	149 100.0%	3.28	ระดับสูง
2. ท่านมีความพึงพอใจต่อความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาในการทำงานเพียงใด	6 4.00%	44 29.50%	66 44.30%	29 19.50%	4 2.70%	149 100.0%	3.13	ระดับสูง
3. ท่านมีความพึงพอใจต่อกฎเกณฑ์ข้อบังคับ ขององค์กรเพียงใด	2 1.30%	29 19.50%	89 59.70%	24 16.10%	5 3.40%	149 100.0%	2.99	ระดับปานกลาง
4. ท่านมีความพึงพอใจต่อกลยุทธ์วิธีการ ที่องค์กรนำมาใช้เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเพื่อการควบคุมเพียงใด	3 2.00%	34 22.80%	82 55.00%	25 16.80%	5 3.40%	149 100.0%	3.07	ระดับสูง
ความหมายรวม							3.14	ระดับสูง

จากตารางที่ 4.16 พบว่า โดยเฉลี่ยผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่ามี ความพึงพอใจสูง ในกรณีข้อที่ 1 "ท่านมีความพึงพอใจต่อการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาเพื่อ งานของท่านเพียงใด" โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จำนวน 50 คน พอใจมาก 69 คน พอใจปานกลาง และ 20 คน พอใจ บ้าง (33.60% 46.30% และ 13.40% ตามลำดับ) และค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจเท่ากับ 3.28

โดยเฉลี่ยผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่ามี ความพึงพอใจสูงในกรณีข้อที่ 2 "ท่านมี ความพึงพอใจต่อ ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาในการทำงานเพียงใด" กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ จำนวน 44 คน พอใจมาก 66 คน พอใจปานกลาง และ 29 คน พอใจบ้าง (29.50% 44.30% และ 19.50% ตามลำดับ) และค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจเท่ากับ 3.13

โดยเฉลี่ยผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่ามี ความพึงพอใจปานกลางในกรณีข้อที่ 3 "ท่านมีความพึงพอใจต่อกฎเกณฑ์ ข้อบังคับขององค์กรเพียงใด" กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จำนวน 29 คน พอใจมาก 89 คน พอใจปานกลาง และ 24 คน พอใจบ้าง (19.50% 59.70% และ 16.10% ตามลำดับ) และค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจเท่ากับ 2.99

โดยเฉลี่ยผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่ามี ความพึงพอใจสูงในกรณีข้อที่ 4 "ท่านมี ความพึงพอใจต่อกลยุทธ์ วิธีการที่องค์กรนำมาใช้เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือ เพื่อการ ควบคุมเพียงใด" กลุ่มตัวอย่างจำนวน 34 คนพอใจมาก 82 คน พอใจปานกลาง และ 25 คนพอใจ บ้าง (22.80% 55.00% และ 16.80% ตามลำดับ) และค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจเท่ากับ 3.07

สรุปแล้วพบว่าผู้บริหารระดับกลางของรัฐวิสาหกิจไฟฟ้า มีความเห็นว่ามี ความพึงพอใจ ต่อการควบคุมขององค์กรสูง โดยจะเห็นได้จากคำถามที่ใช้วัดความพึงพอใจทั้ง 4 ข้อ โดยเฉลี่ย ตอบว่าพึงพอใจมากค่อนข้างสูง ถึงแม้ข้อความในเรื่องกฎเกณฑ์ ข้อบังคับขององค์กรคะแนนเฉลี่ย ค่อนข้างต่ำกว่าข้อความอื่น ซึ่งอาจจะสะท้อนได้ว่า ผู้บริหารระดับกลางมีความพึงพอใจต่อ ข้อความดังกล่าวในระดับปานกลาง ส่วนภาพรวมของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจด้านการควบคุม จากองค์กรดูภาพรวมได้จากตารางที่ 4.17

## ตารางที่ 4.17

จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับความพึงพอใจต่องาน  
ด้านการควบคุมจากองค์กร

ระดับความพึงพอใจต่องาน	จำนวน	ร้อยละ
มากที่สุด	6	4.03
มาก	57	38.25
ปานกลาง	74	49.67
น้อย	12	8.05
รวม	149	100.0
ค่าเฉลี่ย		3.14
ความหมาย		มีความพึงพอใจสูง

จากตารางสรุปภาพรวมความพึงพอใจต่องาน ด้านการควบคุมขององค์กร ซึ่งได้จากการหาค่าเฉลี่ยของข้อความที่ใช้วัดระดับความพึงพอใจทั้งหมด ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่ามีพึงพอใจต่อการควบคุมขององค์กรสูง โดยตัวอย่างจำนวน 6 คนมีความพึงพอใจมากที่สุด 57 คนมีความพึงพอใจมาก 74 คน มีความพึงพอใจปานกลาง และ 12 คน มีความพึงพอใจน้อย (ร้อยละ 4.03, 38.25, 49.67, และ 8.05 ตามลำดับ)

สรุปภาพรวม ผู้บริหารระดับกลางมีความพึงพอใจต่อการควบคุมขององค์กร อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจเท่ากับ 3.14

จากผลการศึกษาความพึงพอใจต่องานด้านต่างๆ ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความพึงพอใจต่องาน ด้านผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร ด้านผู้ร่วมงานในองค์กร ด้านความก้าวหน้าในองค์กร และด้านการควบคุมขององค์กรนั้น สามารถที่จะหาภาพรวมของความพึงพอใจต่องานได้ โดยการนำคะแนนเฉลี่ยของความพึงพอใจต่องานแต่ละด้านมารวมกัน และหาค่าเฉลี่ยเช่นเดียวกับความพึงพอใจแต่ละด้าน แสดงในตารางที่ 4.18



## ตารางที่ 4.18

จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับความพึงพอใจต่องาน  
ภาพรวมทั้งหมด

ระดับความพึงพอใจต่องาน	จำนวน	ร้อยละ
มากที่สุด	10	6.71
มาก	93	62.42
ปานกลาง	44	29.53
น้อย	2	1.35
รวม	149	100.0
ค่าเฉลี่ย		3.29
ความหมาย		มีความพึงพอใจสูง

จากตารางสรุปภาพรวมความพึงพอใจต่องานด้านต่างๆ ซึ่งได้จากการหาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจทั้ง 5 ด้าน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่ามี ความพึงพอใจต่องานสูง โดยตัวอย่างจำนวน 10 คนมีความพึงพอใจมากที่สุด 93 คน มีความพึงพอใจมาก 44 คน มีความพึงพอใจปานกลาง และ 2 คน มีความพึงพอใจน้อย (ร้อยละ 6.71, 62.42, 29.53, และ 1.35 ตามลำดับ)

สรุปภาพรวม ผู้บริหารระดับกลางมีความพึงพอใจต่องาน อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจเท่ากับ 3.29

### ข้อมูลการประเมินผลงานที่ให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงบประมาณ

ข้อมูลจากการตอบคำถามที่ใช้วัดการประเมินผลงานที่ให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงบประมาณ ซึ่งเป็นความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อการประเมินผลงานของผู้บริหารระดับสูง เพื่อที่จะนำมาวิเคราะห์ร่วมกับระดับความพึงพอใจต่องานในการทดสอบสมมติฐานต่อไป ซึ่งผู้วิจัยจะนำเสนอข้อมูลในรูปของจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ย แสดงในตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19

จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามการประเมินผลที่ให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงบประมาณ

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ )	ความหมาย
1. ท่านคิดว่าความสำเร็จตามเป้าหมายของงบประมาณมีผลต่อผลตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงใด	3 2.00%	38 25.50%	63 42.30%	37 24.80%	8 5.40%	149 100.0%	2.94	ให้ความสำคัญ
2. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความสำคัญต่อความสำเร็จของงบประมาณเพียงใด	11 6.90%	58 38.90%	57 38.30%	20 13.40%	3 2.00%	149 100.0%	3.35	ให้ความสำคัญ
3. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อการให้ผลตอบแทนตามความสำเร็จของงบประมาณเพียงใด	3 2.00%	43 28.90%	64 43.00%	31 20.80%	8 5.40%	149 100.0%	3.01	ให้ความสำคัญ
ความหมายรวม							3.10	ให้ความสำคัญ

ต้นฉบับ หน้าขาดหาย

## ตารางที่ 4.20

จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการประเมินผลงานที่ให้  
ความสำคัญกับความสำเร็จของงบประมาณ

ระดับการให้ความสำคัญ	จำนวน	ร้อยละ
ให้ความสำคัญ	116	77.85
ไม่ให้ความสำคัญ	33	22.15
รวม	149	100.0
ค่าเฉลี่ย		3.10
ความหมาย		ให้ความสำคัญ

จากตารางสรุปภาพรวมการประเมินผลงานที่ให้ความสำคัญกับความสำเร็จของ  
งบประมาณ ซึ่งได้จากการหาค่าเฉลี่ยของข้อความที่ใช้วัดระดับการให้ความสำคัญกับความสำเร็จ  
ของงบประมาณในการประเมินผลงานทั้งหมด ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่าการประเมินผล  
งานให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงบประมาณ โดยตัวอย่างจำนวน 116 คน มีความเห็นว่  
การประเมินผลงานให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงบประมาณ และ 33 คน มีความเห็นว่าการ  
ประเมินผลงานไม่ให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงบประมาณ (ร้อยละ 77.85 และ 22.15  
ตามลำดับ)

สรุปภาพรวม ผู้บริหารระดับกลางมีความเห็นว่าการประเมินผลงานผู้บริหารระดับสูงให้  
ความสำคัญกับความสำเร็จของงบประมาณ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10

### การทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐานของการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการทดสอบเพื่อหาความสัมพันธ์ของ  
ตัวแปรที่ทำการศึกษา ซึ่งได้แก่ การมีส่วนร่วมในการจัดทำงบประมาณ ความพึงพอใจต่องาน และ  
การประเมินผลงานให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงบประมาณ และความพึงพอใจต่องาน

เพื่อความเข้าใจในการนำเสนอผลการทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร ผู้วิจัยได้แบ่งการ  
ทดสอบสมมติฐาน เป็น 2 ส่วนใหญ่ ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ซึ่งประกอบด้วย

1. การที่ผู้บริหารระดับกลางมีส่วนร่วมสูงในการจัดทำงานประมาณทำให้มีความพึงพอใจต่องานของผู้บริหารระดับกลางสูง การทดสอบสมมติฐานจะทดสอบจากสองตัวแปร ซึ่ง ประกอบด้วย
  - ระดับการมีส่วนร่วมในการจัดทำงานประมาณ กับความพึงพอใจต่องานแต่ละด้าน ทั้ง 5 ด้าน และกับความพึงพอใจต่องานในภาพรวมทั้งหมดซึ่งได้มาจากการหาค่าเฉลี่ยรวมของแต่ละด้านรวมกัน (สมมติฐานข้อ 1.1-1.6) โดยได้ทดสอบการกระจายของข้อมูลแต่ละตัวแปร ซึ่งเป็นการกระจายแบบค่อนข้างปกติ (Approximately a Normal Distribution) ทดสอบโดยการ Plot กราฟของเส้นการแจกแจงข้อมูล โดยเหตุผลที่ไม่มีการแจกแจงแบบปกติเนื่องจากจำนวนตัวอย่างที่ค่อนข้างมากเป็นข้อจำกัดทางสถิติ (ภาคผนวก ค)
2. การที่ผู้บริหารระดับกลางมีส่วนร่วมสูงในการจัดทำงานประมาณและการประเมินผลงานให้ความสำคัญมากกับความสำเร็จของงบประมาณ จะทำให้ผู้บริหารระดับกลางมีความพึงพอใจต่องานสูง การทดสอบสมมติฐาน ประกอบด้วย
  - ระดับการมีส่วนร่วมในการจัดทำงานประมาณ และการประเมินผลงานให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงบประมาณกับความพึงพอใจต่องานแต่ละด้าน ทั้ง 5 ด้าน และกับความพึงพอใจต่องานในภาพรวมทั้งหมดซึ่งได้มาจากการหาค่าเฉลี่ยรวมของแต่ละด้านรวมกัน (สมมติฐานข้อ 2.1-2.6) โดยได้ทดสอบการกระจายของข้อมูลเช่นเดียวกันสมมติฐานแรก เนื่องจากศึกษาตัวแปรเดียวกันเพียงแต่เพิ่มการประเมินผลงานที่ให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงบประมาณ

ในส่วนของการทดสอบสมมติฐานข้อหนึ่งนั้น ผู้วิจัยใช้สถิติการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นอย่างง่ายจากข้อมูลในแบบสอบถามซึ่งใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS) เพื่อนำมาทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 การมีส่วนร่วมสูงในการจัดทำงานประมาณจะทำให้ความพึงพอใจต่องาน ด้านความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานสูงขึ้น

$H_0$  : ระดับการมีส่วนร่วมสูงในการจัดทำงานประมาณจะไม่ทำให้ความพึงพอใจต่องาน ด้านความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานสูงขึ้น

$H_a$  : ระดับการมีส่วนร่วมสูงในการจัดทำงานประมาณจะทำให้ความพึงพอใจต่องาน ด้านความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานสูงขึ้น  
ตัวแบบความถดถอยและความสัมพันธ์ที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานเบื้องต้นประกอบ ดังนี้

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \varepsilon$$

โดยที่  $Y$  = ตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจต่องาน ด้านความพึงพอใจต่องาน  
 $X$  = ตัวแปรอิสระ คือ ระดับการมีส่วนร่วมในการจัดทำงานประมาณ

ตารางที่ 4.21

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของระดับการมีส่วนร่วมในการจัดทำงานประมาณและความพึงพอใจต่องาน

ด้านความพึงพอใจต่อการปฏิบัติ

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
.278	.077	.071	.88898	1.857

ตารางที่ 4.22

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการจัดทำงานประมาณกับ

ความพึงพอใจต่องาน ด้านความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	p-value.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.355	.373		6.314	0.000
BP	0.410	.117	0.278	3.506	0.002

สำหรับข้อมูลที่ใช้วิเคราะห์ในตารางที่ 4.21 และ 4.22 นำมาจากค่าเฉลี่ยรายบุคคลจากการตอบแบบสอบถามเพื่อวัดระดับการมีส่วนร่วมในการจัดทำงานประมาณและความพึงพอใจต่องาน ด้านความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน จากตารางที่ 4.22 พบว่า ค่า p-value ของการมีส่วนร่วมในการจัดทำงานประมาณ มีค่าเท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้คือ .05 และ ค่า t ของระดับการมีส่วนร่วมในการจัดทำงานประมาณเท่ากับ 3.506

ซึ่งมากกว่าค่า  $t_{.95,147}$  จากการเปิดตารางที่เท่ากับ 1.645 ดังนั้น จึงปฏิเสธ  $H_0$  นั่นคือค่า  $\beta_1$  มากกว่า 0 และเนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากตารางที่ 4.21 มีค่าเป็นบวก เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนของสมการ

พบว่า ตัวแปรทั้ง 2 ตัว มีความสัมพันธ์ในรูปเชิงเส้น โดยมีค่า p-value เท่ากับ .002 ซึ่งน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้คือ .05 และค่า F-test เท่ากับ 12.293 ซึ่งมากกว่า  $F_{.95,1,147}$  จากการเปิดตารางที่เท่ากับ 3.84 ซึ่งผลการทดสอบความเป็นอิสระกันของค่าคลาดเคลื่อน ของ Durbin-Watson ที่เท่ากับ 1.875 ซึ่งมากกว่าจากการเปิดตารางที่เท่ากับ 1.65 จึงถือว่าค่าความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระกัน และสมการถดถอยที่ได้สามารถอธิบายความแปรปรวนที่เกิดขึ้นได้ 7.70%

สรุปได้ว่าที่ระดับความเชื่อมั่น 95% การมีส่วนร่วมสูงในการจัดทำงานประมาณจะทำให้ความพึงพอใจต่องานด้านความพึงพอใจต่องานสูงขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน คือ หากระดับของการมีส่วนร่วมสูงแล้ว ระดับของความพึงพอใจต่องาน ด้านความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานก็จะสูงเช่นกัน และเช่นเดียวกันหากระดับของการมีส่วนร่วมต่ำ ระดับของความพึงพอใจต่องาน ด้านความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานก็จะต่ำด้วย

สมมติฐานที่ 1.2 การมีส่วนร่วมสูงในการจัดทำงานประมาณจะทำให้ความพึงพอใจต่องาน ด้านผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรสูงขึ้น

$H_0$  : ระดับการมีส่วนร่วมสูงในการจัดทำงานประมาณไม่ทำให้ความพึงพอใจต่องาน ด้านผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรสูงขึ้น

$H_a$  : ระดับการมีส่วนร่วมสูงในการจัดทำงานประมาณจะทำให้ความพึงพอใจต่องาน ด้านผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรสูงขึ้น

ตัวแบบความถดถอยและความสัมพันธ์ที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานมีองค์ประกอบ ดังนี้

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \varepsilon$$

โดยที่  $Y$  = ตัวแปรตามคือความพึงพอใจต่องาน ด้านผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร

$X$  = ตัวแปรอิสระ คือ ระดับการมีส่วนร่วมในการจัดทำงานประมาณ

ตารางที่ 4.23

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของระดับการมีส่วนร่วมในการจัดทำงานประมาณและความพึงพอใจต่องาน  
ด้านผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
.394	.155	.150	.73450	1.939

ตารางที่ 4.24

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการจัดทำงานประมาณกับ  
ความพึงพอใจต่องาน ด้านผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	p-value.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.708	.308		5.543	0.000
BP	0.502	.097	0.394	5.200	0.000

สำหรับข้อมูลที่ใช้วิเคราะห์ในตารางที่ 4.23 และ 4.24 นำมาจากค่าเฉลี่ยรายบุคคลจากการตอบแบบสอบถามเพื่อวัดระดับการมีส่วนร่วมในการจัดทำงานประมาณและความพึงพอใจต่องาน ด้านผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร จากตารางที่ 4.24 พบว่า ค่า p-value ของการมีส่วนร่วมในการจัดทำงานประมาณ มีค่าเท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้คือ .05 และค่า t ของระดับการมีส่วนร่วมในการจัดทำงานประมาณเท่ากับ 5.200 ซึ่งมากกว่าค่า  $t_{95,147}$  จากการเปิดตารางที่เท่ากับ 1.645 ดังนั้นจึงปฏิเสธ  $H_0$  นั่นคือค่า  $\beta_1$  มากกว่า 0 และเนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเป็นบวกจากตารางที่ 4.23 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนของสมการ พบว่า ตัวแปรทั้ง 2 ตัว มีความสัมพันธ์ในรูปเชิงเส้น โดยมีค่า p-value เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้คือ .05 และค่า F-test เท่ากับ 27.037 ซึ่งมากกว่า  $F_{95,1,147}$  จากการเปิดตารางที่เท่ากับ 3.84 ส่วนผลการทดสอบความเป็นอิสระกันของค่าคลาดเคลื่อน ของ Durbin-Watson จากตารางที่ 4.23 เท่ากับ 1.939 มากกว่าจากการเปิดตารางที่เท่ากับ 1.65 จึงถือว่าค่าความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระกัน และสมการถดถอยที่ได้สามารถอธิบายความแปรปรวนที่เกิดขึ้นได้ 15.5%



จึงสรุปได้ว่าที่ระดับความเชื่อมั่น 95% การมีส่วนร่วมสูงในการจัดทำงานประมาณ จะทำให้ความพึงพอใจต่องาน ด้านผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรสูงขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์ เป็นไปในทิศทางเดียวกันคือ หากระดับของการมีส่วนร่วมสูงแล้ว ระดับของความพึงพอใจต่องาน ด้านผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรก็จะสูงเช่นกัน และเช่นเดียวกันหากระดับของการมีส่วนร่วมต่ำ ระดับของความพึงพอใจต่องาน ด้านผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรก็จะต่ำด้วย

สมมติฐานที่ 1.3 การมีส่วนร่วมสูงในการจัดทำงานประมาณจะทำให้ความพึงพอใจต่องาน ด้านความก้าวหน้าในองค์กรสูงขึ้น

$H_0$  : ระดับการมีส่วนร่วมสูงในการจัดทำงานประมาณไม่ทำให้ความพึงพอใจต่องาน ด้านความก้าวหน้าในองค์กรสูงขึ้น

$H_a$  : ระดับการมีส่วนร่วมสูงในการจัดทำงานประมาณจะทำให้ความพึงพอใจต่องาน ด้านความก้าวหน้าในองค์กรสูงขึ้น

ตัวแบบความถดถอยและความสัมพันธ์ที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานมีองค์ประกอบ ดังนี้

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \varepsilon$$

โดยที่  $Y$  = ตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจต่องาน ด้านความก้าวหน้าในองค์กร

$X$  = ตัวแปรอิสระ คือ ระดับการมีส่วนร่วมในการจัดทำงานประมาณ

ตารางที่ 4.25

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของระดับการมีส่วนร่วมในการจัดทำงานประมาณและความพึงพอใจต่องาน ด้านความก้าวหน้าในองค์กร

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
.447	.200	.195	.60393	1.940

ตารางที่ 4.26

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการจัดทำงานงบประมาณกับความพึงพอใจต่อ  
งาน ด้านความก้าวหน้าในองค์กร

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	p-value.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.521	.253		6.002	0.000
BP	0481	.079	0.447	6.062	0.000

สำหรับข้อมูลที่ใช้วิเคราะห์ในตารางที่ 4.25 และ 4.26 นำมาจากค่าเฉลี่ยรายบุคคลจากการตอบแบบสอบถามเพื่อวัดระดับการมีส่วนร่วมในการจัดทำงานงบประมาณและความพึงพอใจต่องาน ด้านความก้าวหน้าในองค์กร จากตารางที่ 4.26 พบว่า ค่า p-value ของการมีส่วนร่วมในการจัดทำงานงบประมาณ มีค่าเท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้คือ .05 และค่า t ของระดับการมีส่วนร่วมในการจัดทำงานงบประมาณเท่ากับ 6.062 ซึ่งมากกว่าค่า  $t_{95,147}$  จากการเปิดตารางที่เท่ากับ 1.645 ดังนั้นจึงปฏิเสธ  $H_0$  นั่นคือค่า  $\beta_1$  มากกว่า 0 และค่าเนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในตารางที่ 4.25 มีค่าเป็นบวก และเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนของสมการ พบว่าตัวแปรทั้ง 2 ตัว มีความสัมพันธ์ในรูปเชิงเส้น โดยมีค่า p-value เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้คือ .05 และค่า F-test เท่ากับ 36.748 ซึ่งมากกว่า  $F_{95,1,147}$  จากการเปิดตารางที่เท่ากับ 3.84 ส่วนผลการทดสอบความเป็นอิสระกันของค่าคลาดเคลื่อน ของ Durbin-Watson จากตารางที่ 4.27 เท่ากับ 1.940 มากกว่าจากการเปิดตารางที่เท่ากับ 1.65 จึงถือว่าค่าความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระกันสมการถดถอยที่ได้สามารถอธิบายความแปรปรวนที่เกิดขึ้นได้ 20%

จึงสรุปได้ว่าที่ระดับความเชื่อมั่น 95% การมีส่วนร่วมสูงในการจัดทำงานงบประมาณ จะทำให้ความพึงพอใจต่องาน ด้านความก้าวหน้าในองค์กรสูงขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน คือ หากระดับของการมีส่วนร่วมสูงแล้ว ระดับของความพึงพอใจต่องาน ด้านความก้าวหน้าในองค์กรก็จะสูงเช่นกัน และเช่นเดียวกันหากระดับของการมีส่วนร่วมต่ำ ระดับของความพึงพอใจต่องาน ด้านความก้าวหน้าในองค์กรก็จะต่ำด้วย

สมมติฐานที่ 1.4 การมีส่วนร่วมสูงในการจัดทำงานงบประมาณจะทำให้ความพึงพอใจต่องาน ด้านผู้ร่วมงานในองค์กรสูงขึ้น

$H_0$  : ระดับการมีส่วนร่วมสูงในการจัดงบประมาณไม่ทำให้ความพึงพอใจต่องานด้านผู้ร่วมงานในองค์กรสูงขึ้น

$H_a$  : ระดับการมีส่วนร่วมสูงในการจัดทำงานงบประมาณจะทำให้ความพึงพอใจต่องานด้านผู้ร่วมงานในองค์กรสูงขึ้น

ตัวแบบความถดถอยและความสัมพันธ์ที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานมีองค์ประกอบ ดังนี้

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \varepsilon$$

โดยที่  $Y$  = ตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจต่องานด้านผู้ร่วมงานในองค์กร

$X$  = ตัวแปรอิสระ คือ ระดับการมีส่วนร่วมในการจัดทำงานงบประมาณ

ตารางที่ 4.27

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของระดับการมีส่วนร่วมในการจัดทำงานงบประมาณและความพึงพอใจต่องานด้านผู้ร่วมงานในองค์กร

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
.238	.056	.050	.59296	1.958

ตารางที่ 4.28

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการจัดทำงานงบประมาณกับความพึงพอใจต่องานด้านผู้ร่วมงานในองค์กร

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	p-value.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.686	.249		10.798	0.000
BP	0.231	.078	0.238	2.965	0.008

สำหรับข้อมูลที่ใช้วิเคราะห์ในตารางที่ 4.27 และ 4.28 นำมาจากค่าเฉลี่ยรายบุคคลจากการตอบแบบสอบถามเพื่อวัดระดับการมีส่วนร่วมในการจัดทำงานงบประมาณและ

ความพึงพอใจต่องาน ด้านผู้ร่วมงานในองค์กร จากตารางที่ 4.28 พบว่า ค่า p-value ของการมีส่วนร่วมในการจัดทำงานประมาณ มีค่าเท่ากับ .008 ซึ่งน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้คือ .05 และค่า t ของระดับการมีส่วนร่วมในการจัดทำงานประมาณเท่ากับ 2.965 ซึ่งมากกว่าค่า  $t_{95;147}$  จากการเปิดตารางที่เท่ากับ 1.645 ดังนั้นจึงปฏิเสธ  $H_0$  นั่นคือค่า  $\beta_1$  มากกว่า 0 และเนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในตารางที่ 4.27 มีค่าเป็นบวก และเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนของสมการ พบว่า ตัวแปรทั้ง 2 ตัว มีความสัมพันธ์ในรูปเชิงเส้น โดยมีค่า p-value เท่ากับ .004 ซึ่งน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้คือ .05 และค่า F-test เท่ากับ 8.794 ซึ่งมากกว่า  $F_{95;1,147}$  จากการเปิดตารางที่เท่ากับ 3.84 ส่วนผลการทดสอบความเป็นอิสระกันของค่าคลาดเคลื่อน ของ Durbin-Watson จากตารางที่ 4.25 เท่ากับ 1.958 มากกว่าจากการเปิดตารางที่เท่ากับ 1.65 จึงถือว่าค่าความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระกันและสมการถดถอยที่ได้สามารถอธิบายความแปรปรวนที่เกิดขึ้นได้ 5.60%

สรุปได้ว่าที่ระดับความเชื่อมั่น 95% การมีส่วนร่วมสูงในการจัดทำงานประมาณจะทำให้ความพึงพอใจต่องาน ด้านผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรสูงขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันคือ หากระดับของการมีส่วนร่วมสูงแล้ว ระดับของความพึงพอใจต่องาน ด้านผู้ร่วมงานในองค์กรก็จะสูงเช่นกัน และเช่นเดียวกันหากระดับของการมีส่วนร่วมต่ำ ระดับของความพึงพอใจต่องาน ด้านผู้ร่วมงานในองค์กรก็จะต่ำด้วย

สมมติฐานที่ 1.5 การมีส่วนร่วมสูงในการจัดทำงานประมาณจะทำให้ความพึงพอใจต่องาน ด้านการควบคุมในองค์กรสูงขึ้น

$H_0$  : ระดับการมีส่วนร่วมสูงในการจัดทำงานประมาณไม่ทำให้ความพึงพอใจต่องาน ด้านการควบคุมในองค์กรสูงขึ้น

$H_a$  : ระดับการมีส่วนร่วมสูงในการจัดทำงานประมาณจะทำให้ความพึงพอใจต่องาน ด้านการควบคุมในองค์กรสูงขึ้น

ตัวแบบความถดถอยและความสัมพันธ์ที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานเบื้องต้นมีดังนี้

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \varepsilon$$

โดยที่  $Y$  = ตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจต่องาน ด้านการควบคุมในองค์กร

$X$  = ตัวแปรอิสระ คือ ระดับการมีส่วนร่วมในการจัดทำงานประมาณ

ตารางที่ 4.29

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของระดับการมีส่วนร่วมในการจัดทำงบประมาณและความพึงพอใจต่องาน  
ด้านการควบคุมในองค์กร

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
.284	.081	.074	.72175	2.041

ตารางที่ 4.30

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการจัดทำงบประมาณกับ  
ความพึงพอใจต่องาน ด้านการควบคุมในองค์กร

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	p-value.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.077	.303		6.861	0.000
BP	0.340	.095	0.284	3.588	0.000

สำหรับข้อมูลที่ใช้วิเคราะห์ในตารางที่ 4.29 และ 4.30 นำมาจากค่าเฉลี่ยรายบุคคลจากการตอบแบบสอบถามเพื่อวัดระดับการมีส่วนร่วมในการจัดทำงบประมาณ และความพึงพอใจต่องาน ด้านการควบคุมขององค์กร จากตารางที่ 4.30 พบว่า ค่า p-value ของการมีส่วนร่วมในการจัดทำงบประมาณ มีค่าเท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้คือ .05 และค่า t ของระดับการมีส่วนร่วมในการจัดทำงบประมาณเท่ากับ 3.588 ซึ่งมากกว่าค่า  $t_{95,147}$  จากการเปิดตารางที่เท่ากับ 1.645 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน  $H_0$  นั่นคือค่า  $\beta_1$  มากกว่า 0 และเนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากตารางที่ 4.29 มีค่าเป็นบวก และเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนของสมการ พบว่า ตัวแปรทั้ง 2 ตัว มีความสัมพันธ์ในรูปเชิงเส้น โดยมีค่า p-value เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้คือ .05 และค่า F-test เท่ากับ 12.876 ซึ่งมากกว่า  $F_{95,1,147}$  จากการเปิดตารางที่เท่ากับ 3.84 ส่วนผลการทดสอบความเป็นอิสระกันของค่าคลาดเคลื่อน ของ Durbin-Watson จากตารางที่ 4.29 เท่ากับ 2.041 มากกว่าจากการเปิดตารางที่เท่ากับ 1.65 จึงถือว่าค่าความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระกัน สมการถดถอยที่ได้สามารถอธิบายความแปรปรวนที่เกิดขึ้นได้ 8.10%

สรุปได้ว่าที่ระดับความเชื่อมั่น 95% การมีส่วนร่วมสูงในการจัดทำงานประมาณจะทำให้ความพึงพอใจต่องาน ด้านการควบคุมในองค์กรสูงขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน คือ หากระดับของการมีส่วนร่วมสูงแล้ว ระดับของความพึงพอใจต่องาน ด้านการควบคุมขององค์กรก็จะสูงเช่นกัน และเช่นเดียวกันหากระดับของการมีส่วนร่วมต่ำ ระดับของความพึงพอใจต่องาน ด้านการควบคุมขององค์กรก็จะต่ำด้วย

สมมติฐานที่ 1.6 การมีส่วนร่วมสูงในการจัดทำงานประมาณจะทำให้ความพึงพอใจต่องานสูงขึ้น

$H_0$  : ระดับการมีส่วนร่วมสูงในการจัดทำงานประมาณไม่ทำให้ความพึงพอใจต่องานสูงขึ้น

$H_a$  : ระดับการมีส่วนร่วมสูงในการจัดทำงานประมาณจะทำให้ความพึงพอใจต่องานสูงขึ้น

ตัวแบบความถดถอยและความสัมพันธ์ที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานมีองค์ประกอบ ดังนี้

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \epsilon$$

โดยที่  $Y$  = ตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจต่องาน

$X$  = ตัวแปรอิสระ คือ ระดับการมีส่วนร่วมในการจัดทำงานประมาณ

ตารางที่ 4.31

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของระดับการมีส่วนร่วมในการจัดทำงานประมาณและความพึงพอใจต่องาน

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
.424	.180	.174	.48153	1.818

ตารางที่ 4.32  
การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการจัดทำงบประมาณ  
กับความพึงพอใจต่องาน

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	p-value.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.162	.202		10.702	0.000
BP	0.359	.063	0.424	5.673	0.000

สำหรับข้อมูลที่ใช้วิเคราะห์ในตารางที่ 4.31 และ 4.32 นำมาจากค่าเฉลี่ยรายบุคคลจากการตอบแบบสอบถามเพื่อวัดระดับการมีส่วนร่วมในการจัดทำงบประมาณและความพึงพอใจต่องาน จากตารางที่ 4.32 พบว่า ค่า p-value ของการมีส่วนร่วมในการจัดทำงบประมาณ มีค่าเท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้คือ .05 และค่า t ของระดับการมีส่วนร่วมในการจัดทำงบประมาณเท่ากับ 5.673 ซึ่งมากกว่าค่า  $t_{95,147}$  จากการเปิดตารางที่เท่ากับ 1.645 ดังนั้นจึงปฏิเสธ  $H_0$  นั่นคือค่า  $\beta_1$  มากกว่า 0 และเนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากตารางที่ 4.31 มีค่าเป็นบวก และเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนของสมการพบว่าตัวแปรทั้ง 2 ตัว มีความสัมพันธ์ในรูปเชิงเส้น โดยมีความสัมพันธ์ในรูปเชิงเส้น โดยมีค่า p-value เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้คือ .05 และค่า F-test เท่ากับ 27.037 ซึ่งมากกว่า  $F_{95,1,147}$  จากการเปิดตารางที่เท่ากับ 3.84 ส่วนผลการทดสอบความเป็นอิสระกันของค่าคลาดเคลื่อน ของ Durbin-Watson จากตารางที่ 4.31 เท่ากับ 1.818 มากกว่าจากการเปิดตารางที่เท่ากับ 1.65 จึงถือได้ว่าค่าความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระกันสมการถดถอยที่ได้สามารถอธิบายความแปรปรวนที่เกิดขึ้นได้ 18.00%

สรุปได้ว่าที่ระดับความเชื่อมั่น 95% การมีส่วนร่วมสูงในการจัดทำงบประมาณจะทำให้ความพึงพอใจต่องานสูงขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน คือ หากระดับของการมีส่วนร่วมสูงแล้ว ระดับของความพึงพอใจต่องานก็จะสูงเช่นกัน และเช่นเดียวกันหากระดับของการมีส่วนร่วมต่ำ ระดับของความพึงพอใจต่องาน ก็จะทำด้วย

ในส่วนของการทดสอบสมมติฐานข้อสอง ผู้วิจัยใช้สถิติการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงซ้อน เพื่อนำมาทดสอบสมมติฐานของตัวแปรต่างๆ ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีการเลือกตัวแบบความถดถอยและความสัมพันธ์ในการทดสอบสมมติฐาน (Model Selection) จาก 2 ตัวแบบ ซึ่งจะเลือกตัวแบบที่เหมาะสมที่สุดและจะใช้ตัวแบบนั้นทุกสมมติฐานที่เหลือทั้งหมด

สมมติฐานที่ 2.1 การมีส่วนร่วมสูงในการจัดทำงานงบประมาณและการประเมินผลงานให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงบประมาณจะทำให้ความพึงพอใจต่องาน ด้านความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานสูงขึ้น

$H_0$  : ระดับการมีส่วนร่วมในการจัดทำงานงบประมาณและการประเมินผลงานที่ไม่ให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงบประมาณ ไม่ทำให้ความพึงพอใจต่องาน ด้านความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานสูงขึ้น

$H_a$  : ระดับการมีส่วนร่วมสูงในการจัดทำงานงบประมาณ และการประเมินผลงานให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงบประมาณจะทำให้ความพึงพอใจต่องาน ด้านความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานสูงขึ้น

จากสมมติฐานการวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยเลือกทดสอบตัวแบบความถดถอยและความสัมพันธ์ในการทดสอบสมมติฐานนี้จากสองตัวแบบดังนี้

1. ตัวแบบความถดถอยและความสัมพันธ์ที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานมีองค์ประกอบ ดังนี้

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

โดยที่  $Y$  = ตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจต่องาน ด้านความพึงพอใจต่องาน  
 $X_1$  = ตัวแปรอิสระ คือ ระดับการมีส่วนร่วมในการจัดทำงานงบประมาณ  
 $X_2$  = ตัวแปรอิสระ คือ การประเมินผลงานที่ให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงบประมาณ

ตารางที่ 4.33

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของระดับการมีส่วนร่วมในการจัดทำงานงบประมาณและการประเมินผลงานที่ให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงบประมาณกับความพึงพอใจต่องาน ด้านความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
.294	.087	.074	.88748	1.848



ตารางที่ 4.34

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนระหว่างการมีส่วนร่วมในการจัดทำ  
งบประมาณและการประเมินผลงานที่ให้ความสำคัญกับความสำคัญของงบประมาณ  
กับความพึงพอใจต่องาน ด้านความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	p-value.
Regression	10.895	2	5.448	6.917	.001
Residual	114.992	146	.788		
Total	125.887	148			

ตารางที่ 4.35

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการจัดทำงบประมาณและการประเมินผลงาน  
ที่ให้ความสำคัญกับความสำคัญของงบประมาณกับความพึงพอใจต่องาน  
ด้านความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	p-value.	Collinearity	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	2.143	.411		5.219	.001		
BP	0.354	.125	0.240	2.828	.005	.868	1.152
EM	0.124	.102	0.104	1.224	.223	.868	1.152

สำหรับข้อมูลที่ใช้วิเคราะห์ในตารางที่ 4.33, 4.34 และ 4.35 นำมาจากค่าเฉลี่ยรายบุคคลจากการตอบแบบสอบถามเพื่อวัดระดับการมีส่วนร่วมในการจัดทำงบประมาณ การประเมินผลงานที่ให้ความสำคัญกับความสำคัญของงบประมาณ และความพึงพอใจต่องาน ด้านความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน จากตารางที่ 4.35 พบว่า ค่า p-value ของการมีส่วนร่วมในการจัดทำงบประมาณ มีค่าเท่ากับ .005 ซึ่งน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้คือ .05 และค่า t ของระดับการมีส่วนร่วมในการจัดทำงบประมาณเท่ากับ 2.828 ซึ่งมากกว่าค่า  $t_{95;147}$  จากการเปิดตารางที่เท่ากับ 1.645 ดังนั้นจึงปฏิเสธ  $H_0$  นั่นคือค่า  $\beta_1$  มากกว่า 0 สรุปได้ว่าที่ระดับความเชื่อมั่น 95% การมีส่วนร่วมสูงในการจัดทำงบประมาณจะทำให้ความพึงพอใจต่องาน ด้านความพึงพอใจ

ต้องงานสูงขึ้นด้วย ส่วนการประเมินผลงานที่ให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงบประมาณกับความพึงพอใจต่องาน ด้านความพึงพอใจต่องาน เนื่องจาก ค่า P-value ของการประเมินผลงานที่ให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงบประมาณ มีค่าเท่ากับ 0.223 ซึ่งมากกว่าค่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้คือ 0.05 และค่า t ของการประเมินผลงานให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงบประมาณเท่ากับ 1.224 ซึ่งน้อยกว่าค่า  $t_{.95,147}$  จากการเปิดตารางที่เท่ากับ 1.645 จึงยอมรับ  $H_0$  นั่นคือค่า  $\beta_2$  น้อยกว่าหรือเท่ากับ 0 สรุปได้ว่าที่ระดับความเชื่อมั่น 95% การประเมินผลงานที่ให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงบประมาณไม่ทำให้ความพึงพอใจต่องาน ด้านความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานสูงขึ้น จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงซ้อนจากตารางที่ 4.33 ที่มีค่าเป็นบวก และเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนของสมการจากตารางที่ 4.34 พบว่า ตัวแปรทั้ง 3 ตัว มีความสัมพันธ์ในรูปเชิงเส้น โดยมีค่า p-value เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้คือ .05 และค่า F-test เท่ากับ 6.917 ซึ่งมากกว่า  $F_{.95,2,146}$  จากการเปิดตารางที่เท่ากับ 3.00 ส่วนผลการทดสอบความเป็นอิสระกันของค่าคลาดเคลื่อน ของ Durbin-Watson จากตารางที่ 4.33 เท่ากับ 1.848 มากกว่าจากการเปิดตารางที่เท่ากับ 1.63 จึงถือว่าค่าความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระกัน และผลทดสอบ Multicollinearity โดยค่า VIF มีค่าเท่ากับ 1.152 ซึ่งหมายความว่า ตัวแปรอิสระทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์กันต่ำ ซึ่งทำให้สามารถวิเคราะห์สมการถดถอยที่ทดสอบตามเงื่อนไขได้ โดยสมการดังกล่าวสามารถอธิบายความแปรปรวนที่เกิดขึ้นได้ 8.70%

2. ตัวแบบความถดถอยและความสัมพันธ์ที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานมีองค์ประกอบ ดังนี้

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_1 X_2 + \varepsilon$$

โดยที่  
 $Y$  = ตัวแปรตาม คือความพึงพอใจต่องาน ด้านความพึงพอใจต่องาน  
 $X_1$  = ตัวแปรอิสระ คือระดับการมีส่วนร่วมในการจัดทำงบประมาณ  
 $X_2$  = ตัวแปรอิสระคือการประเมินผลงานที่ให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงบประมาณ  
 $X_1 X_2$  = ตัวแปรอิสระ คือ Interaction ของตัวแปรอิสระ

ตารางที่ 4.36

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของระดับการมีส่วนร่วมในการจัดทำงานประมาณ การประเมินผลงานที่ให้  
ความสำคัญกับความสำเร็จของงบประมาณและ Interaction ของตัวแปรอิสระ  
กับความพึงพอใจต่องาน ด้านความพึงพอใจต่องาน

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
.304	.092	.074	.8877	1.829

ตารางที่ 4.37

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนระหว่างการมีส่วนร่วมในการจัดทำงานประมาณ การประเมินผลงานที่ให้  
ความสำคัญกับความสำเร็จของงบประมาณและ Interaction ของตัวแปรอิสระกับความพึงพอใจต่องาน ด้านความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	p-value.
Regression	11.635	3	3.878	4.922	.003
Residual	114.252	145	.788		
Total	125.887	148			

ตารางที่ 4.38

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการจัดทำงานประมาณการประเมินผลงานที่ให้  
ความสำคัญกับความสำเร็จของงบประมาณ และ Interaction ของตัวแปรอิสระกับความสำเร็จ  
ของงบประมาณกับความพึงพอใจ ด้านความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	p-value.	Collinearity	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	3.380	1.342		2.519	0.013		
BP	-6.382E02	.449	-.043	-.142	0.887	.067	14.822
EM	-0.280	.430	-.234	-.651	0.516	.049	20.538
BP*EM	.134	.138	.519	.969	0.334	.022	45.879

สำหรับข้อมูลที่วิเคราะห์ในตารางที่ 4.36, 4.37 และ 4.38 นำมาจากค่าเฉลี่ยรายบุคคลจากการตอบแบบสอบถามเพื่อวัดระดับการมีส่วนร่วมในการจัดทำงบประมาณ การประเมินผลงานที่ให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงบประมาณ และความพึงพอใจต่องาน ด้านความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน จากตารางที่ 4.38 พบว่า ค่า p-value ของการมีส่วนร่วมในการจัดทำงบประมาณ มีค่าเท่ากับ .887 ซึ่งมากกว่าค่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้คือ .05 และค่า t ของระดับการมีส่วนร่วมในการจัดทำงบประมาณเท่ากับ -.142 ซึ่งน้อยกว่าค่า  $t_{95;147}$  จากการเปิดตารางที่เท่ากับ 1.645 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน  $H_0$  นั่นคือค่า  $\beta_1$  น้อยกว่าหรือเท่ากับ 0 สรุปได้ว่าที่ระดับความเชื่อมั่น 95% การมีส่วนร่วมสูงในการจัดทำงบประมาณไม่ทำให้ความพึงพอใจต่องานด้านความพึงพอใจต่องานสูงขึ้น ส่วนการประเมินผลงานที่ให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงบประมาณกับความพึงพอใจต่องาน ด้านความพึงพอใจต่องาน เนื่องจาก ค่า p-value ของการประเมินผลงานที่ให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงบประมาณ มีค่าเท่ากับ 0.516 ซึ่งมากกว่าค่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้คือ 0.05 และค่า t ของการประเมินผลงานให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงบประมาณเท่ากับ -.651 ซึ่งน้อยกว่าค่า  $t_{95;147}$  จากการเปิดตารางที่เท่ากับ 1.645 จึงยอมรับสมมติฐาน  $H_0$  นั่นคือค่า  $\beta_2$  น้อยกว่าหรือเท่ากับ 0 สรุปได้ว่าที่ระดับความเชื่อมั่น 95% การประเมินผลงานที่ให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงบประมาณไม่ทำให้ความพึงพอใจต่องานด้านความพึงพอใจต่องานสูงขึ้น และ Interaction ของตัวแปรอิสระกับความพึงพอใจต่องาน ด้านความพึงพอใจต่องาน เนื่องจากค่า p-value ของ Interaction ของตัวแปรอิสระกับความพึงพอใจต่องาน ด้านความพึงพอใจต่องาน มีค่าเท่ากับ 0.334 ซึ่งมากกว่าค่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้คือ 0.05 และค่า t ของ Interaction ของตัวแปรอิสระ เท่ากับ .969 ซึ่งน้อยกว่าค่า  $t_{95;147}$  จากการเปิดตารางที่เท่ากับ 1.645 จึงยอมรับสมมติฐาน  $H_0$  นั่นคือค่า  $\beta_3$  น้อยกว่าหรือเท่ากับ 0 สรุปได้ว่าที่ระดับความเชื่อมั่น 95% Interaction ของตัวแปรอิสระไม่ทำให้ความพึงพอใจต่องานด้าน ความพึงพอใจต่องานสูงขึ้น จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงซ้อนจากตารางที่ 4.36 ที่มีค่าเป็นบวก และเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนของสมการจากตารางที่ 4.37 พบว่า ตัวแปรทั้ง 4 ตัว มีความสัมพันธ์ในรูปเชิงเส้น โดยมีค่า p-value เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้คือ .05 และค่า F-test เท่ากับ 4.922 ซึ่งมากกว่า  $F_{95;3;145}$  จากการเปิดตารางที่เท่ากับ 2.60 ส่วนผลการทดสอบความเป็นอิสระกันของค่าคลาดเคลื่อน ของ Durbin-Watson จากตารางที่ 4.36 เท่ากับ 1.829 มากกว่าจากการเปิดตารางที่เท่ากับ 1.61 จึงถือว่าค่าความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระกัน และผลทดสอบ Multicollinearity โดยค่า VIF ของ Interaction ของตัวแปรอิสระ เท่ากับ 45.879 การประเมินผลงานให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงบประมาณ เท่ากับ 20.538 การมีส่วนร่วมในการจัดทำงบประมาณ มีค่าเท่ากับ 14.822 ซึ่งหมายความว่าตัวแปรอิสระทั้งหมด

มีความสัมพันธ์กันสูง (ค่า VIF เกิน 10.00) ซึ่งทำให้ไม่สามารถวิเคราะห์สมการถดถอยที่ทดสอบตามเงื่อนไขได้ โดยสมการดังกล่าวสามารถอธิบายความแปรปรวนที่เกิดขึ้นได้ 9.20%

ผลสรุปจากการทดสอบสมมติฐานจากทั้งสองตัวแบบความถดถอยและความสัมพันธ์ ซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนที่เกิดขึ้นได้ 8.7% และ 9.20% สำหรับตัวแบบที่หนึ่งและสองตามลำดับ แต่เนื่องจากว่าตัวแบบที่สองมีค่า VIF ที่ใช้วัดความเป็นอิสระกันของตัวแปรอิสระมีค่าเกิน 10.00 (Kleinbaum, 1987) ซึ่งไม่เป็นไปตามเงื่อนไขของตัวแบบความถดถอยและความสัมพันธ์ และเลือกการทดสอบสมมติฐานตัวแบบความถดถอยและความสัมพันธ์แบบที่หนึ่ง

จากผลการทดสอบสมมติฐาน การมีส่วนร่วมในการจัดท่าบประมาณ และการประเมินผลงานให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงบประมาณไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่องาน ด้านความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

สมมติฐานที่ 2.2 การมีส่วนร่วมสูงในการจัดท่าบประมาณ และการประเมินผลงานให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงบประมาณจะทำให้ความพึงพอใจต่องาน ด้านผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรสูงขึ้น

$H_0$  : ระดับการมีส่วนร่วมสูงในการจัดท่าบประมาณ และการประเมินผลงานให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงบประมาณไม่ทำให้ความพึงพอใจต่องาน ด้านผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร

$H_a$  : ระดับการมีส่วนร่วมสูงในการจัดท่าบประมาณ และการประเมินผลงานให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงบประมาณจะทำให้ความพึงพอใจต่องาน ด้านผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรสูงขึ้น

จากสมมติฐานการวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยเลือกทดสอบตัวแบบความถดถอยและความสัมพันธ์ในการทดสอบสมมติฐานนี้จากตัวแบบที่หนึ่งเนื่องจากในสมมติฐานข้อ 2.1 พบว่าค่า VIF ของตัวแบบที่สองสูงเกิน 10.00 (จากตารางที่ 4.38) ซึ่งไม่เป็นไปตามเงื่อนไขของสมการความถดถอยและความสัมพันธ์ ดังนั้น การทดสอบจะทดสอบสมมติฐานเฉพาะตัวแบบความถดถอยและความสัมพันธ์ที่หนึ่งเท่านั้น

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

โดยที่  $Y$  = ตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจต่องาน ด้านผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร  
 $X_1$  = ตัวแปรอิสระ คือ ระดับการมีส่วนร่วมในการจัดทำงานงบประมาณ  
 $X_2$  = ตัวแปรอิสระคือการประเมินผลงานที่ให้ความสำคัญกับความสำเร็จของ  
 งบประมาณ

ตารางที่ 4.39

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของระดับการมีส่วนร่วมในการจัดทำงานงบประมาณและการประเมินผลงาน  
 ให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงบประมาณกับความพึงพอใจต่องาน  
 ด้านผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
.504	.254	.244	.69269	1.903

ตารางที่ 4.40

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนระหว่างการมีส่วนร่วมในการจัดทำงาน  
 งบประมาณและการประเมินผลงานที่ให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงบประมาณ  
 กับความพึงพอใจต่องาน ด้านผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	p-value.
Regression	23.837	2	11.919	24.839	.000
Residual	70.054	146	.480		
Total	93.891	148			

## ตารางที่ 4.41

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการจัดทำงานประมาณ และการประเมินผลงาน  
 ที่ให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงบประมาณกับความพึงพอใจต่องาน  
 ด้านผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	p-value.	Collinearity	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1.115	.320		3.479	0.002		
BP	0.346	.098	0.272	3.543	0.002	.868	1.152
EM	0.349	.079	0.337	4.391	0.000	.868	1.152

สำหรับข้อมูลที่วิเคราะห์ในตารางที่ 4.39, 4.40 และ 4.41 นำมาจากค่าเฉลี่ยรายบุคคลจากการตอบแบบสอบถามเพื่อวัดระดับการมีส่วนร่วมในการจัดทำงานประมาณ การประเมินผลงานที่ให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงบประมาณ และความพึงพอใจต่องาน ด้านผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร จากตารางที่ 4.41 พบว่า ค่า p-value ของการมีส่วนร่วมในการจัดทำงานประมาณ มีค่าเท่ากับ .002 ซึ่งน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้คือ .05 และค่า t ของระดับการมีส่วนร่วมในการจัดทำงานประมาณเท่ากับ 3.543 ซึ่งมากกว่าค่า  $t_{95;147}$  จากการเปิดตารางที่เท่ากับ 1.645 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน  $H_0$  นั่นคือค่า  $\beta_1$  มากกว่า 0 สรุปได้ว่าที่ระดับความเชื่อมั่น 95% การมีส่วนร่วมสูงในการจัดทำงานประมาณทำให้ความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่องาน ด้านผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรสูงขึ้นด้วย ส่วนการประเมินผลงานที่ให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงบประมาณกับความพึงพอใจต่องาน ด้านผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร ค่า p-value ของการประเมินผลงานที่ให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงบประมาณ มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้คือ 0.05 และค่า t ของการประเมินผลงานให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงบประมาณเท่ากับ 4.391 ซึ่งมากกว่าค่า  $t_{95;147}$  จากการเปิดตารางที่เท่ากับ 1.645 จึงปฏิเสธสมมติฐาน  $H_0$  นั่นคือค่า  $\beta_2$  มากกว่า 0 สรุปได้ว่าที่ระดับความเชื่อมั่น 95% การประเมินผลงานที่ให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงบประมาณไม่ทำความพึงพอใจต่องาน ด้านผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรสูงขึ้น จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงซ้อนจากตารางที่ 4.39 ที่มีค่าเป็นบวก และเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนของสมการจากตารางที่ 4.40 พบว่า ตัวแปรทั้ง 3 ตัว มีความสัมพันธ์ในรูปเชิงเส้น โดยมีค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้คือ .05 ค่า F-test เท่ากับ 24.839 ซึ่งมากกว่า  $F_{95;2,146}$  จาก

การเปิดตารางที่เท่ากับ 3.00 ส่วนผลการทดสอบความเป็นอิสระกันของค่าคลาดเคลื่อน ของ Durbin-Watson จากตารางที่ 4.39 เท่ากับ 1.903 มากกว่าจากการเปิดตารางที่เท่ากับ 1.63 จึงถือว่าค่าความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระกัน และผลทดสอบ Multicollinearity โดยค่า VIF มีค่าเท่ากับ 1.152 ซึ่งหมายความว่าตัวแปรอิสระทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์กันต่ำ ซึ่งทำให้สามารถวิเคราะห์สมการถดถอยที่ทดสอบตามเงื่อนไขได้ โดยสมการดังกล่าวสามารถอธิบายความแปรปรวนที่เกิดขึ้นได้ 25.40%

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน การมีส่วนร่วมสูงในการจัดทำงบประมาณ และการประเมินผลงานให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงบประมาณจะทำให้ความพึงพอใจต่องานด้านความพึงพอใจต่องานสูงขึ้น ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันคือ หากระดับของการมีส่วนร่วมสูง โดยการประเมินผลงานให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงบประมาณแล้ว ระดับของความพึงพอใจต่องาน ด้านผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรก็จะสูงเช่นกัน และเช่นเดียวกันหากระดับของการมีส่วนร่วมต่ำ และการประเมินผลงานให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงบประมาณ ระดับของความพึงพอใจต่องาน ด้านผลตอบแทนที่ได้รับก็จะต่ำด้วย

**สมมติฐานที่ 2.3** ระดับการมีส่วนร่วมสูงในการจัดทำงบประมาณและการประเมินผลงานให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงบประมาณจะทำให้ความพึงพอใจต่องาน ด้านความก้าวหน้าในองค์กรสูงขึ้น

$H_0$  : ระดับการมีส่วนร่วมสูงในการจัดทำงบประมาณ และการประเมินผลงานให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงบประมาณไม่ทำให้ความพึงพอใจต่องาน ด้านความก้าวหน้าในองค์กรสูงขึ้น

$H_a$  : ระดับการมีส่วนร่วมสูงในการจัดทำงบประมาณ และการประเมินผลงานให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงบประมาณจะทำให้ความพึงพอใจต่องาน ด้านความก้าวหน้าในองค์กรสูงขึ้น

จากสมมติฐานการวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยเลือกทดสอบตัวแบบความถดถอยและความสัมพันธ์ในการทดสอบสมมติฐานนี้จากตัวแบบที่หนึ่งเนื่องจากในสมมติฐานข้อ 2.1 พบว่าค่า VIF ของตัวแบบที่สองสูงเกิน 10.00 (จากตารางที่ 4.38) ซึ่งไม่เป็นไปตามเงื่อนไขของสมการความถดถอยและความสัมพันธ์ ดังนั้น การทดสอบจะทดสอบสมมติฐานเฉพาะตัวแบบความถดถอยและความสัมพันธ์ที่หนึ่งเท่านั้น



ตัวแบบความถดถอยและความสัมพันธ์ที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานมีองค์ประกอบ ดังนี้

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

โดยที่  $Y$  = ตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจต่องาน ด้านความก้าวหน้าในองค์กร  
 $X_1$  = ตัวแปรอิสระ คือ ระดับการมีส่วนร่วมในการจัดทำงบประมาณ  
 $X_2$  = ตัวแปรอิสระคือการประเมินผลงานที่ให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงบประมาณ

ตารางที่ 4.42

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของระดับการมีส่วนร่วมในการจัดทำงบประมาณและการประเมินผลงานที่ให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงบประมาณความพึงพอใจต่องาน ด้านความก้าวหน้าในองค์กร

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
.557	.310	.301	.56265	1.796

ตารางที่ 4.43

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน ระหว่างการมีส่วนร่วมในการจัดทำงบประมาณและการประเมินผลงานที่ให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงบประมาณ ความพึงพอใจต่องาน ด้านความก้าวหน้าในองค์กร

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	p-value.
Regression	20.798	2	10.399	32.849	.000
Residual	46.219	146	.317		
Total	67.018	148			



## ตารางที่ 4.44

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการจัดทำงานประมาณและการประเมินผลงาน  
 ที่ให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงบประมาณกับความพึงพอใจต่องาน  
 ด้านความก้าวหน้าในองค์กร

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	p-value.	Collinearity	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	0.990	.260		3.805	0.000		
BP	0.342	.079	0.318	4.308	0.000	.868	1.152
EM	0.312	.064	0.357	4.833	0.000	.868	1.152

สำหรับข้อมูลที่ใช้วิเคราะห์ในตารางที่ 4.42, 4.43 และ 4.44 นำมาจากค่าเฉลี่ยรายบุคคลจากการตอบแบบสอบถามเพื่อวัดระดับการมีส่วนร่วมในการจัดทำงานประมาณ การประเมินผลงานที่ให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงบประมาณ และความพึงพอใจต่องาน ด้านความก้าวหน้าในองค์กร จากตารางที่ 4.44 พบว่า ค่า p-value ของการมีส่วนร่วมในการจัดทำงานประมาณ มีค่าเท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้คือ .05 และค่า t ของระดับการมีส่วนร่วมในการจัดทำงานประมาณเท่ากับ 4.308 ซึ่งมากกว่าค่า  $t_{.95,147}$  จากการเปิดตารางที่เท่ากับ 1.645 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน  $H_0$  นั่นคือค่า  $\beta_1$  มากกว่า 0 สรุปได้ว่าที่ระดับความเชื่อมั่น 95% การมีส่วนร่วมสูงในการจัดทำงานประมาณจะทำให้กับความพึงพอใจต่องาน ด้านความก้าวหน้าในองค์กรสูงขึ้นด้วย ส่วนการประเมินผลงานที่ให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงบประมาณกับความพึงพอใจต่องาน ด้านผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร ค่า p-value ของการประเมินผลงานที่ให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงบประมาณ มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้คือ 0.05 และค่า t ของการประเมินผลงานให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงบประมาณเท่ากับ 4.833 ซึ่งน้อยกว่าค่า  $t_{.95,147}$  จากการเปิดตารางที่เท่ากับ 1.645 จึงปฏิเสธสมมติฐาน  $H_0$  นั่นคือค่า  $\beta_2$  มากกว่า 0 สรุปได้ว่าที่ระดับความเชื่อมั่น 95% การประเมินผลงานที่ให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงบประมาณจะทำให้ความพึงพอใจต่องาน ด้านผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรสูงขึ้น เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงซ้อนจากตารางที่ 4.42 ที่มีค่าเป็นบวก และเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนของสมการจากตารางที่ 4.43 พบว่า ตัวแปรทั้ง 3 ตัว มีความสัมพันธ์ในรูปเชิงเส้น โดยมีค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้คือ .05 และค่า F-test เท่ากับ 32.849 ซึ่งมากกว่า  $F_{.95,2,146}$  จากการเปิดตารางที่เท่ากับ 3.00 ส่วนผลการทดสอบความเป็นอิสระกันของค่าคลาดเคลื่อน ของ

Durbin-Watson จากตารางที่ 4.45 เท่ากับ 1.796 มากกว่าจากการเปิดตารางที่เท่ากับ 1.63 จึงถือว่าคุณค่าความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระกัน และผลทดสอบ Multicollinearity โดยค่า VIF มีค่าเท่ากับ 1.152 ซึ่งหมายความว่าตัวแปรอิสระทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์กันต่ำ ซึ่งทำให้สามารถวิเคราะห์สมการถดถอยที่ทดสอบตามเงื่อนไขได้ โดยสมการดังกล่าวสามารถอธิบายความแปรปรวนที่เกิดขึ้นได้ 31%

สรุปได้ว่าการมีส่วนร่วมในการจัดทำงบประมาณ และการประเมินผลงานที่ให้ความสำคัญกับความสำคัญของงบประมาณมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่องาน ด้านความพึงพอใจต่องาน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ตัวแปรทั้งสามตัวมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันคือ หากระดับของการมีส่วนร่วมสูง โดยการประเมินผลงานให้ความสำคัญกับความสำคัญของงบประมาณแล้ว ระดับของความพึงพอใจต่องาน ด้านความก้าวหน้าในองค์กรก็จะสูงเช่นกัน และเช่นเดียวกันหากระดับของการมีส่วนร่วมต่ำ และการประเมินผลงานให้ความสำคัญกับความสำคัญของงบประมาณ ระดับของความพึงพอใจต่องาน ด้านความก้าวหน้าในองค์กรก็จะต่ำด้วย

สมมติฐานที่ 2.4 การมีส่วนร่วมสูงในการจัดทำงบประมาณและการประเมินผลงานให้ความสำคัญกับความสำคัญของงบประมาณจะทำให้ความพึงพอใจต่องาน ด้านผู้ร่วมงานในองค์กรสูงขึ้น

$H_0$  : ระดับการมีส่วนร่วมสูงในการจัดทำงบประมาณและการประเมินผลงานให้ความสำคัญกับความสำคัญของงบประมาณไม่ทำให้ความพึงพอใจต่องาน ด้านผู้ร่วมงานในองค์กรสูงขึ้น

$H_a$  : ระดับการมีส่วนร่วมสูงในการจัดทำงบประมาณและการประเมินผลงานให้ความสำคัญกับความสำคัญของงบประมาณจะทำให้ความพึงพอใจต่องาน ด้านผู้ร่วมงานในองค์กรสูงขึ้น

จากสมมติฐานการวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยเลือกทดสอบตัวแบบความถดถอยและความสัมพันธ์ในการทดสอบสมมติฐานนี้จากตัวแบบที่หนึ่ง เนื่องจากในสมมติฐานข้อ 2.1 พบว่าค่า VIF ของตัวแบบที่สองสูงเกิน 10.00 (จากตารางที่ 4.38) ซึ่งไม่เป็นไปตามเงื่อนไขของสมการความถดถอยและความสัมพันธ์ ดังนั้น การทดสอบจะทดสอบสมมติฐานเฉพาะตัวแบบความถดถอยและความสัมพันธ์ที่หนึ่งเท่านั้น

ตัวแบบความถดถอยและความสัมพันธ์ที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานมีองค์ประกอบ ดังนี้

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

โดยที่  $Y$  = ตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจต่องาน ด้านผู้ร่วมงานในองค์กร  
 $X_1$  = ตัวแปรอิสระ คือ ระดับการมีส่วนร่วมในการจัดทำงบประมาณ  
 $X_2$  = ตัวแปรอิสระคือการประเมินผลงานที่ให้ความสำคัญกับความสำเร็จของ  
 งบประมาณ

ตารางที่ 4.45

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของระดับการมีส่วนร่วมในการจัดทำงบประมาณและการประเมินผลงานที่  
 ให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงบประมาณกับความพึงพอใจต่องาน ด้านผู้ร่วมงานในองค์กร

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
.335	.113	.100	.57703	1.922

ตารางที่ 4.46

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนระหว่างการมีส่วนร่วมในการจัดทำ  
 งบประมาณและการประเมินผลงานที่ให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงบประมาณ  
 กับความพึงพอใจต่องาน ด้านผู้ร่วมงานในองค์กร

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	p-value.
Regression	6.164	2	3.082	9.257	.000
Residual	48.612	146	.333		
Total	54.777	148			

ตารางที่ 4.47

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการจัดทำงานงบประมาณและการประเมินผลงาน ที่ให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงบประมาณกับความพึงพอใจต่องาน ด้านผู้ร่วมงานในองค์กร

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	p-value.	Collinearity	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	2.344	.267		8.782	0.000		
BP	0.141	.081	0.145	1.736	0.170	.868	1.152
EM	0.201	.066	0.254	3.038	0.006	.868	1.152

สำหรับข้อมูลที่ใช้วิเคราะห์ในตารางที่ 4.45, 4.46 และ 4.47 นำมาจากค่าเฉลี่ยรายบุคคลจากการตอบแบบสอบถามเพื่อวัดระดับการมีส่วนร่วมในการจัดทำงานงบประมาณ การประเมินผลงานที่ให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงบประมาณ และความพึงพอใจต่องาน ด้านผู้ร่วมงานในองค์กร จากตารางที่ 4.47 พบว่า ค่า p-value ของการมีส่วนร่วมในการจัดทำงานงบประมาณ มีค่าเท่ากับ .170 ซึ่งมากกว่าค่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้คือ .05 และค่า t ของระดับการมีส่วนร่วมในการจัดทำงานงบประมาณเท่ากับ 1.736 ซึ่งน้อยกว่า  $t_{95,147}$  จากการเปิดตารางที่เท่ากับ 1.645 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน  $H_0$  นั่นคือค่า  $\beta_1$  น้อยกว่าหรือเท่ากับ 0 สรุปได้ว่าที่ระดับความเชื่อมั่น 95% การมีส่วนร่วมสูงในการจัดทำงานงบประมาณ ไม่ทำให้ความพึงพอใจต่องานด้านผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรสูงขึ้น ส่วนการประเมินผลงานที่ให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงบประมาณกับความพึงพอใจต่องาน ด้านผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร ค่า p-value ของการประเมินผลงานที่ให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงบประมาณ มีค่าเท่ากับ 0.006 ซึ่งน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้คือ 0.05 และค่า t ของการประเมินผลงานให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงบประมาณเท่ากับ 3.038 ซึ่งมากกว่าค่า  $t_{95,147}$  จากการเปิดตารางที่เท่ากับ 1.645 จึงปฏิเสธสมมติฐาน  $H_0$  นั่นคือค่า  $\beta_2$  มากกว่า 0 สรุปได้ว่าที่ระดับความเชื่อมั่น 95% การประเมินผลงานที่ให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงบประมาณจะทำให้ความพึงพอใจต่องานด้านผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรสูงขึ้น จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงซ้อนจากตารางที่ 4.45 ที่มีค่าเป็นบวก และเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนของสมการจากตารางที่ 4.46 พบว่า ตัวแปรทั้ง 3 ตัว มีความสัมพันธ์ในรูปเชิงเส้น โดยมีค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้คือ .05 และค่า F-test เท่ากับ 9.257 ซึ่งมากกว่า  $F_{95,2,146}$  จากการเปิดตารางที่เท่ากับ 3.00 ส่วนผลการทดสอบความเป็นอิสระกันของค่าคลาดเคลื่อน

ของ Durbin-Watson จากตารางที่ 4.45 เท่ากับ 1.922 มากกว่าจากการเปิดตารางที่เท่ากับ 1.63 จึงถือว่าค่าความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระกัน และผลทดสอบ Multicollinearity โดยค่า VIF มีค่าเท่ากับ 1.152 ซึ่งหมายความว่าตัวแปรอิสระทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์กันต่ำ ซึ่งทำให้สามารถวิเคราะห์สมการถดถอยที่ทดสอบตามเงื่อนไขได้ โดยสมการดังกล่าวสามารถอธิบายความแปรปรวนที่เกิดขึ้นได้ 11.30%

สรุปการทดสอบสมมติฐาน การมีส่วนร่วมสูงในการจัดทำงบประมาณ และการประเมินผลงานให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงบประมาณไม่ทำให้ความพึงพอใจต่องาน ด้านความพึงพอใจต่องานสูงขึ้น ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ตัวแปรทั้งสามตัวไม่มีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

สมมติฐานที่ 2.5 ระดับการมีส่วนร่วมสูงในการจัดทำงบประมาณและการประเมินผลงานให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงบประมาณจะทำให้ความพึงพอใจต่องาน ด้านการควบคุมในองค์กรสูงขึ้น

$H_0$  : ระดับการมีส่วนร่วมสูงในการจัดทำงบประมาณ และการประเมินผลงานให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงบประมาณไม่ทำให้ความพึงพอใจต่องาน ด้านการควบคุมในองค์กรสูงขึ้น

$H_a$  : ระดับการมีส่วนร่วมสูงในการจัดทำงบประมาณ และการประเมินผลงานให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงบประมาณจะทำให้ความพึงพอใจต่องาน ด้านการควบคุมในองค์กรสูงขึ้น

จากสมมติฐานการวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยเลือกทดสอบตัวแบบความถดถอยและความสัมพันธ์ในการทดสอบสมมติฐานนี้จากตัวแบบที่หนึ่งเนื่องจากในสมมติฐานข้อ 2.1 พบว่าค่า VIF ของตัวแบบที่สองสูงเกิน 10.00 (จากตารางที่ 4.38) ซึ่งไม่เป็นไปตามเงื่อนไขของสมการความถดถอยและความสัมพันธ์ ดังนั้น การทดสอบจะทดสอบสมมติฐานเฉพาะตัวแบบความถดถอยและความสัมพันธ์ที่หนึ่งเท่านั้น

ตัวแบบความถดถอยและความสัมพันธ์ที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานมีองค์ประกอบ ดังนี้

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

โดยที่  $Y$  = ตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจต่องาน ด้านการควบคุมในองค์กร  
 $X_1$  = ตัวแปรอิสระ คือ ระดับการมีส่วนร่วมในการจัดทำงบประมาณ  
 $X_2$  = ตัวแปรอิสระคือการประเมินผลงานที่ให้ความสำคัญกับความสำเร็จของ  
 งบประมาณ

ตารางที่ 4.48

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของระดับการมีส่วนร่วมในการจัดทำงบประมาณและการประเมินผลงานที่  
 ให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงบประมาณความพึงพอใจต่องาน ด้านการควบคุมในองค์กร

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
.505	.255	.245	.65171	2.173

ตารางที่ 4.49

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนระหว่างการมีส่วนร่วมในการจัดทำ  
 งบประมาณและการประเมินผลงานที่ให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงบประมาณ  
 ความพึงพอใจต่องาน ด้านการควบคุมในองค์กร

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	p-value.
Regression	21.273	2	10.636	25.043	.000
Residual	62.009	146	.425		
Total	83.282	148			

## ตารางที่ 4.50

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการจัดทำงบประมาณและการประเมินผลงาน  
 ที่ให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงบประมาณกับความพึงพอใจต่องาน

## ด้านการควบคุมในองค์กร

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	p-value.	Collinearity	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1.333	.301		4.421	0.000		
BP	0.145	.092	0.121	1.576	0.234	.868	1.152
EM	0.433	.075	0.449	5.851	0.000	.868	1.152

สำหรับข้อมูลที่ใช้วิเคราะห์ในตารางที่ 4.48, 4.49 และ 4.50 นำมาจากค่าเฉลี่ยรายบุคคลจากการตอบแบบสอบถามเพื่อวัดระดับการมีส่วนร่วมในการจัดทำงบประมาณ การประเมินผลงานที่ให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงบประมาณ และความพึงพอใจต่องาน ด้านการควบคุมขององค์กร จากตารางที่ 4.50 พบว่า ค่า p-value ของการมีส่วนร่วมในการจัดทำงบประมาณ มีค่าเท่ากับ 0.234 ซึ่งมากกว่าค่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้คือ .05 และค่า t ของระดับการมีส่วนร่วมในการจัดทำงบประมาณเท่ากับ 1.576 ซึ่งน้อยกว่าค่า  $t_{95;147}$  จากการเปิดตารางที่เท่ากับ 1.645 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน  $H_0$  นั่นคือค่า  $\beta_1$  น้อยกว่าหรือเท่ากับ 0 สรุปได้ว่าที่ระดับความเชื่อมั่น 95% การมีส่วนร่วมสูงในการจัดทำงบประมาณไม่ทำให้ความพึงพอใจต่องาน ด้านความก้าวหน้าในองค์กรสูงขึ้น ส่วนการประเมินผลงานที่ให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงบประมาณกับความพึงพอใจต่องาน ด้านผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร ค่า p-value ของการประเมินผลงานที่ให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงบประมาณ มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้คือ 0.05 และค่า t ของการประเมินผลงานให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงบประมาณเท่ากับ 5.851 ซึ่งมากกว่าค่า  $t_{95;147}$  จากการเปิดตารางที่เท่ากับ 1.645 จึงปฏิเสธสมมติฐาน  $H_0$  นั่นคือค่า  $\beta_2$  มากกว่า 0 สรุปได้ว่าที่ระดับความเชื่อมั่น 95% การประเมินผลงานที่ให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงบประมาณไม่ทำให้ความพึงพอใจต่องาน ด้านผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรสูงขึ้น จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงซ้อนจากตารางที่ 4.48 ที่มีค่าเป็นบวก และเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนของสมการ พบว่า ตัวแปรทั้ง 3 ตัว มีความสัมพันธ์ในรูปเชิงเส้น โดยมีค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้คือ .05 และค่า F-test เท่ากับ 25.043 ซึ่งมากกว่า  $F_{95;2,146}$  จากการเปิดตารางที่เท่ากับ



3.00 ส่วนผลการทดสอบความเป็นอิสระกันของค่าคลาดเคลื่อน ของ Durbin-Watson จากตารางที่ 4.48 เท่ากับ 2.173 มากกว่าจากการเปิดตารางที่เท่ากับ 1.63 จึงถือว่าค่าความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระกัน และผลทดสอบ Multicollinearity โดยค่า VIF มีค่าเท่ากับ 1.152 ซึ่งหมายความว่าตัวแปรอิสระทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์กันต่ำ ซึ่งทำให้สามารถวิเคราะห์สมการถดถอยที่ทดสอบตามเงื่อนไขได้ โดยสมการดังกล่าวสามารถอธิบายความแปรปรวนที่เกิดขึ้นได้ 25.50%

ผลสรุปการทดสอบสมมติฐาน การมีส่วนร่วมสูงในการจัดทำงบประมาณ และการประเมินผลงานให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงบประมาณไม่ทำให้ความพึงพอใจต่องานด้านความพึงพอใจต่องานสูงขึ้น ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ตัวแปรทั้งสามตัวไม่มีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

สมมติฐานที่ 2.6 การมีส่วนร่วมสูงในการจัดทำงบประมาณและการประเมินผลงานให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงบประมาณจะทำให้ความพึงพอใจต่องานสูงขึ้น

$H_0$  : ระดับการมีส่วนร่วมสูงในการจัดทำงบประมาณ และการประเมินผลงานให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงบประมาณไม่ทำให้ความพึงพอใจต่องานสูงขึ้น

$H_a$  : ระดับการมีส่วนร่วมสูงในการจัดทำงบประมาณ และการประเมินผลงานให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงบประมาณจะทำให้ความพึงพอใจต่องานสูงขึ้น

จากสมมติฐานการวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยเลือกทดสอบตัวแบบความถดถอยและความสัมพันธ์ในการทดสอบสมมติฐานนี้จากตัวแบบที่หนึ่งเนื่องจากในสมมติฐานข้อ 2.1 พบว่าค่า VIF ของตัวแบบที่สองสูงเกิน 10.00 (จากตารางที่ 4.38) ซึ่งไม่เป็นไปตามเงื่อนไขของสมการความถดถอยและความสัมพันธ์ ดังนั้น การทดสอบจะทดสอบสมมติฐานเฉพาะตัวแบบความถดถอยและความสัมพันธ์ที่หนึ่งเท่านั้น

ตัวแบบความถดถอยและความสัมพันธ์ที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานมีองค์ประกอบ ดังนี้

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

โดยที่  $Y$  = ตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจต่องาน  
 $X_1$  = ตัวแปรอิสระ คือ ระดับการมีส่วนร่วมในการจัดทำงานงบประมาณ  
 $X_2$  = ตัวแปรอิสระคือการประเมินผลงานที่ให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงบประมาณ

ตารางที่ 4.51

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของระดับการมีส่วนร่วมในการจัดทำงานงบประมาณและการประเมินผลงานที่ให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงบประมาณกับความพึงพอใจต่องาน

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
.586	.343	.334	.43234	1.755

ตารางที่ 4.52

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนระหว่างการมีส่วนร่วมในการจัดทำงานงบประมาณและการประเมินผลงานที่ให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงบประมาณกับความพึงพอใจต่องาน

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	p-value.
Regression	14.257	2	7.128	38.136	.000
Residual	27.290	146	.187		
Total	41.547	148			

ตารางที่ 4.53

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่างการมีส่วนร่วมในการจัดทำงานงบประมาณและการประเมินผลงานที่ให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงบประมาณกับความพึงพอใจต่องาน

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	p-value.	Collinearity	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1.653	.200		8.267	0.000		
BP	0.225	.061	0.266	3.697	0.000	.868	1.152
EM	0.299	.050	0.434	6.029	0.000	.868	1.152

สำหรับข้อมูลที่ใช้วิเคราะห์ในตารางที่ 4.51, 4.52 และ 4.53 นำมาจากค่าเฉลี่ยรายบุคคลจากการตอบแบบสอบถามเพื่อวัดระดับการมีส่วนร่วมในการจัดทำงานประมาณ การประเมินผลงานที่ให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงบประมาณ และความพึงพอใจต่องาน จากตารางที่ 4.53 พบว่า ค่า p-value ของการมีส่วนร่วมในการจัดทำงานประมาณ มีค่าเท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้คือ .05 และ ค่า t ของระดับการมีส่วนร่วมในการจัดทำงานประมาณเท่ากับ 3.697 ซึ่งมากกว่าค่า  $t_{95,147}$  จากการเปิดตารางที่เท่ากับ 1.645 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน  $H_0$  นั่นคือค่า  $\beta_1$  มากกว่า 0 สรุปได้ว่าที่ระดับความเชื่อมั่น 95% การมีส่วนร่วมสูงในการจัดทำงานประมาณจะทำให้ความพึงพอใจต่องานสูงขึ้นด้วย ส่วนการประเมินผลงานที่ให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงบประมาณกับความพึงพอใจต่องาน ค่า p-value ของการประเมินผลงานที่ให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงบประมาณ มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้คือ 0.05 และค่า t ของการประเมินผลงานให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงบประมาณเท่ากับ 6.029 ซึ่งมากกว่าค่า  $t_{95,147}$  จากการเปิดตารางที่เท่ากับ 1.645 จึงปฏิเสธสมมติฐาน  $H_0$  นั่นคือค่า  $\beta_2$  มากกว่า 0 สรุปได้ว่าที่ระดับความเชื่อมั่น 95% การประเมินผลงานที่ให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงบประมาณจะทำให้ความพึงพอใจต่องานสูงขึ้น จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงซ้อนจากตารางที่ 4.51 มีค่าเป็นบวก และเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนของสมการจากตารางที่ 4.52 พบว่า ตัวแปรทั้ง 3 ตัว มีความสัมพันธ์ในรูปเชิงเส้น โดยมีค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้คือ .05 และค่า F-test เท่ากับ 38.136 ซึ่งมากกว่า  $F_{95,2,146}$  จากการเปิดตารางที่เท่ากับ 3.00 ส่วนผลการทดสอบความเป็นอิสระกันของค่าคลาดเคลื่อน ของ Durbin-Watson จากตารางที่ 4.51 เท่ากับ 1.755 มากกว่าจากการเปิดตารางที่เท่ากับ 1.63 จึงถือว่าค่าความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระกัน และผลทดสอบ Multicollinearity โดยค่า VIF มีค่าเท่ากับ 1.152 ซึ่งหมายความว่าตัวแปรอิสระทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์กันต่ำ ซึ่งทำให้สามารถวิเคราะห์สมการถดถอยที่ทดสอบตามเงื่อนไขได้ โดยสมการดังกล่าวสามารถอธิบายความแปรปรวนที่เกิดขึ้นได้ 34.30%

สรุปการทดสอบสมมติฐาน การมีส่วนร่วมสูงในการจัดทำงานประมาณ และการประเมินผลงานให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงบประมาณทำให้ความพึงพอใจต่องานสูงขึ้น ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน คือ หากระดับของการมีส่วนร่วมสูงโดยการประเมินผลงานให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงบประมาณแล้ว ระดับของความพึงพอใจต่องาน ก็จะสูงเช่นกัน และเช่นเดียวกันหากระดับของการมีส่วนร่วมต่ำ โดยการประเมินผลงานให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงบประมาณ ระดับของความพึงพอใจต่องาน ก็จะต่ำด้วย